

**UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS - UNISINOS
UNIDADE ACADÊMICA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO E NEGÓCIOS
NÍVEL MESTRADO**

JONATAS GUILHERME DA SILVA MARTINS

**COMPORTAMENTO ÉTICO NAS ORGANIZAÇÕES, A PARTIR DA PERCEPÇÃO
DE ALUNOS DE UMA ESCOLA DE NEGÓCIOS**

Porto Alegre

2019

JONATAS GUILHERME DA SILVA MARTINS

**COMPORTAMENTO ÉTICO NAS ORGANIZAÇÕES, A PARTIR DA PERCEPÇÃO
DE ALUNOS DE UMA ESCOLA DE NEGÓCIOS**

Dissertação de mestrado apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Gestão e Negócios, pelo Programa de Pós-Graduação em Gestão e Negócios da Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS.

Orientador(a): Prof(a) Dra. Patrícia Martins Fagundes Cabral

Co-orientador: Dr. Prof. Ricardo Ferreira Vitelli

Porto Alegre

2019

M379c Martins, Jonatas Guilherme da Silva.
Comportamento ético nas organizações, a partir da percepção de alunos de uma Escola de Negócios / por Jonatas Guilherme da Silva Martins. – 2019.
118 f. : il. ; 30 cm.

Dissertação (mestrado) — Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Programa de Pós-Graduação em Gestão e Negócios, Porto Alegre, RS, 2019.

Orientadora: Dra. Patrícia Martins Fagundes Cabral.
Co-orientador: Dr. Ricardo Ferreira Vitelli.

1. Ética. 2. Ética empresarial. 3. Ética educacional.
4. Percepção ética. I. Título.

CDU: 658:174.4

Agradecimentos

Agradeço primeiramente a Deus, que com seu cuidado e amor me conduziu até aqui. És Tu Senhor Jesus, o responsável por tudo que tenho, tudo que sou e o que vier a ser, eu sei que vem de Ti.

Agradeço também minha família, meus queridos, que sempre estiveram perto me dando o incentivo necessário e apoio para avançar sempre. A vocês, meus pais, Jonas Martins e Marli Martins, toda minha gratidão, eu sou hoje resultado do esforço e dedicação de vocês.

Meu irmão Henrique Martins, um parceiro de todas as horas, que me apoia, me ajuda e me dá suporte sempre que necessário. Muito obrigado, você é sensacional.

Com muita gratidão, carinho e admiração, agradeço também à minha orientadora, Professora Doutora Patrícia Fagundes Martins Cabral, por todo apoio, compreensão e incentivo. Fostes simplesmente a melhor orientadora que eu poderia ter neste mestrado.

Um agradecimento especial à toda turma do MPGN 2017, que são mais que colegas, são amigos, irmãos, pessoas que realmente marcaram minha vida para sempre. Essa turma me fez crescer como gente, me ensinou, motivou e mostrou novos horizontes, através da vida de cada um de vocês. A jornada foi intensa, mas se tornou mais leve com o apoio e ajuda de cada um.

Quero agradecer, em especial, aos colegas e mestres Alceu Meinen, Priscila Lima e Henrique Girardi, por todo apoio e contribuição. Em praticamente todos os trabalhos em grupo que tivemos oportunidade de desenvolver ao longo do mestrado, desenvolvi ao lado de vocês três, que foram colegas maravilhosos e sempre presentes.

Agradeço à equipe da Mecânica Jonas, empresa onde trabalho há 12 anos, e que me deu todo suporte, disponibilidade e liberdade para me dedicar ao mestrado. Em especial aos colegas e amigos Débora Romano e Jeison Dias, que se fizeram presentes e cuidaram de tudo, todas as vezes em que eu precisei estar ausente.

Agradeço a todos os demais que, de forma direta ou indireta, contribuíram para meu sucesso. Amigos, familiares, e todos os demais que compreenderam minha ausência em tantas ocasiões. Obrigado por cada palavra de apoio, incentivo e encorajamento que me fizeram chegar até aqui. Que Deus abençoe a todos!

“A vida não nos pertence, somos parte desta vida. Por isso, é preciso discutir, ensinar, refletir e aprender também. Nós podemos, queremos e devemos. É nosso dever ético que façamos isso”.

Mário Sérgio Cortella

RESUMO

O presente estudo objetivou analisar a percepção ética em alunos de uma Escola de Negócios em uma Universidade privada no Sul do Brasil. A pesquisa foi realizada em duas etapas, sendo uma quantitativa e outra qualitativa. A amostra foi composta por alunos dos níveis de graduação, *lato* e *stricto sensu*. Os alunos participantes responderam a Escala de Percepção Comportamentos Éticos Organizacionais–EPCEO (GOMIDE et al., 2003), que foi respondida juntamente com um novo instrumento, para que pudesse aferir a percepção dos alunos também em relação à Instituição de Ensino Superior (IES) onde estudam, além dos dados sociodemográficos para contribuir com a análise estatística multivariada a qual o estudo se propõe. Entre os principais resultados, identificou-se questões pertinentes, como a necessidade, por parte dos colaboradores, em participar das tomadas de decisões empresariais. E na percepção de alunos do nível *stricto sensu*, em relação a participação em projetos sociais, foi identificado um resultado menor do que os outros níveis de formação avaliados. Além de outras questões pontuadas por este grupo em relação às suas organizações, tanto empresariais, quanto educacionais.

Palavras-chave: Ética. Ética Empresarial. Ética Educacional. Percepção Ética.

ABSTRACT

The present study has aimed on analyzing the ethical perception by students from a Business School at a private University in Southern Brazil. The research has been conducted in two phases: one quantitative and one qualitative. The sample has been composed by students at the undergraduate level, both *lato* and *stricto sensu*. The participants have answered the Perception Scale of Organizational Ethic Behaviors (EPCEO – Gomide et al, 2003), along with a new instrument, in order to be able to examine students' perception regarding the Higher Education Institution (HEI) where they study, besides the social-demographic data which contribute for the multivariate statistical analysis proposed by such study. Among the main results, we have identified relevant issues, such as the need by the collaborators of being part of the company decision taking, as well as the perception by the *strictu sensu* students regarding the participation on social projects, in which a lower result compared to the other levels of graduation evaluated has been identified. Along with that, other issues were risen by such group regarding its organizations, both company or educational.

Keywords: Ethics. Business ethics. Educational ethics. Ethical perception.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Número de alunos que compõe a EGN em estudo.....	45
Tabela 2 – Análise de Validade da Escala.....	55
Tabela 3 – Estatística Descritiva da Amostra de um grupo de questões referentes a percepção sobre a IES.....	60
Tabela 4 – Tempo de serviço em anos.....	63
Tabela 5 – Situação profissional.....	63
Tabela 6 – Setor de atividade da organização onde trabalha.....	66
Tabela 7 – Dimensão da organização onde trabalha.....	67
Tabela 8 – Escala de percepção de comportamentos éticos organizacionais – EPCEO.....	67
Tabela 9 – Comparação das médias de um grupo de questões entre quem desempenha ou não uma função de liderança.....	70
Tabela 10 – Comparação das médias de um grupo de questões conforme o nível de liderança.....	71
Tabela 11 - Médias da Escala de percepção de comportamentos éticos organizacionais - EPCEO - entre quem desempenha ou não função de liderança...72	72
Tabela 12 – Médias da Escala de percepção de comportamentos éticos organizacionais – EPCEO – conforme o nível de liderança.....	74
Tabela 13 – Comparação das médias de um grupo de questões conforme o gênero.....	77
Tabela 14 – Comparação das médias da Escala de Percepção de Comportamentos Éticos Organizacionais (EPCEO) entre gêneros.....	78
Tabela 15 – Comparação das médias de um grupo de questões conforme o curso.....	80
Tabela 16 – Médias da Escala de percepção de comportamentos éticos organizacionais (EPCEO) conforme o tipo de curso.....	82
Tabela 17 - Principais achados e recomendações: Gestão do Sistema.....	86
Tabela 18 - Principais achados e recomendações: Gestão do Sistema por nível de liderança.....	87
Tabela 19 - Principais achados e recomendações: Orientação para o Cliente.....	88

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Sexo dos respondentes.....	47
Gráfico 2 – Distribuição da amostra pela idade dos pesquisados.....	48
Gráfico 3 – Curso dos respondentes.....	48
Gráfico 4 – Experiência de trabalho.....	62
Gráfico 5 – Trabalha atualmente.....	63
Gráfico 6 – Desempenha alguma função de liderança.....	65
Gráfico 7 – Tipo de liderança que desempenha (em percentual)	65

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Campos de Pesquisa e Principais achados teóricos.....	20
Quadro 2 - Referências da Matriz de Codificação: Éticas & Educação.....	88
Quadro 3 - Referências da Matriz de Codificação: Éticas & Negócios.....	89
Quadro 4 - Referências da Matriz de Codificação: Educação & Negócios.....	91

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Etapas na tomada de decisão em um dilema ético.....	24
Figura 2 – Etapas do Estudo.....	42
Figura 3 – Resultados do Alfa de Cronbach.....	54
Figura 4 – Principais achados e recomendações em questões sobre a IES.....	84
Figura 5 – Principais tópicos da entrevista com a Professora Decana.....	93
Figura 6 – Síntese das principais contribuições da pesquisa.....	96

LISTA DE SIGLAS

AACS	AGÊNCIA INTERNACIONAL DE ACREDITAÇÃO PARA ESCOLAS DE NEGÓCIOS
CEP	COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA
CFA	ANÁLISE FATORIAL CONFIRMATÓRIA
EC	EDUCAÇÃO CORPORATIVA
EPCEO	ESCALA DE PERCEPÇÃO DE COMPORTAMENTOS ÉTICOS ORGANIZACIONAIS
FEM	FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL
GF	GRUPO FOCAL
IBGC	INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA
IES	INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR
MS	MINISTÉRIO DA SAÚDE
KMO	KAISER-MEYER-OLKIN
RSE	RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL
TCLE	TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
1.1 Definição do Problema de Pesquisa.....	18
1.2 Objetivos.....	19
1.2.1 Objetivo Geral.....	19
1.2.2 Objetivos Específicos.....	19
1.3 Justificativa da Escolha do Tema	19
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	22
2.1 Problematizando a Ética	22
2.2 Ética na Formação de Competências de Liderança nas IES	28
2.3 Comportamento Ético Organizacional	33
2.3.1 Responsabilidade Social.....	36
2.3.2 O papel das lideranças na ética organizacional.....	39
3 MÉTODO.....	42
3.1 Etapas do Estudo	43
3.2 Delineamento da Pesquisa	44
3.3 Participantes da Pesquisa	46
3.3.1 Amostra Quantitativa	47
3.4 Instrumentos e Procedimentos de Coleta de Dados.....	50
3.4.1 Etapa Quantitativa	51
3.4.2 Etapa Qualitativa.....	52
3.5 Técnica de Análise de Dados	53
3.5.1. Análise de Dados Quantitativos.....	54
3.5.2 Análise de Dados Qualitativos	58
3.6 Condições Éticas	59
4 ANÁLISE DE RESULTADOS	61
4.1 Resultados da Etapa Quantitativa	61
4.2 Resultados da Etapa Qualitativa	89
4.2.1 Entrevista com a Professora Decana da EGN.....	94
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	96
REFERÊNCIAS.....	100
APÊNDICE A.....	109

APÊNDICE B - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO.....	113
APÊNDICE C - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO.....	114
APÊNDICE D - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO.....	115
APÊNDICE E – CARTA ANUÊNCIA.....	116
APÊNDICE F – ESTIMATIVAS POPULACIONAIS PARA AS MÉDIAS.....	117
APÊNDICE G – ESTIMATIVAS POPULACIONAIS POR INTERVALO PARA AS MÉDIAS DA ESCALA DE PERCEPÇÃO DE COMPORTAMENTOS ÉTICOS ORGANIZACIONAIS.....	118

INTRODUÇÃO

Por sermos seres sociais, vivemos diariamente situações em que são necessárias escolhas norteadas por princípios e valores, que precisam ser decididos, julgados e avaliados. Por meio das escolhas que tomamos, a vida de outras pessoas pode ser afetada, tanto positivamente, quanto negativamente. Cada decisão gera uma ação e essa ação causa transformação nos meios e nos indivíduos com os quais convivemos. Por esta razão, torna-se imprescindível a reflexão e provocação pela discussão sobre a ética.

Nas duas primeiras décadas do século XXI, o contexto político, econômico e social brasileiro nos convida a abordar a temática da ética. Com os recorrentes escândalos sendo revelados em torno da política e de grandes empresas brasileiras, em um contexto que retrata um momento histórico para a nação. Um tempo que ascende uma série de discussões, que revelam que a impunidade no Brasil deixou de ser algo banal. Afinal, a operação “Lava Jato” já possui mais de 1000 condenações que, entre os apenados, tem seletos nomes de políticos do alto escalão brasileiro e executivos de grandes empresas nacionais. Estes escândalos demonstram o quanto as corporações brasileiras necessitam, assim como a política, passar por renovações, para obtermos significativas mudanças em relação aos negócios no Brasil.

Marcondes (2017) comenta que “Tem se tornado um lugar comum entre nós a constatação de que vivemos uma crise da ética”. O Fórum Econômico Mundial (FEM) divulga todos os anos o seu Relatório de Crescimento e Desenvolvimento que, entre muitos indicadores, traz um ranking entre os 188 países avaliados, elencando os países com menores índices de corrupção e com maior ética nos ambientes políticos e empresariais. No relatório mais recente, referente ao ano de 2017, o primeiro colocado foi Luxemburgo com 5,62 em um total de 7 pontos. O Brasil, por sua vez, ficou com 2,46.

Todos os anos, a *Ethisphere Institute*, líder mundial na definição e promoção dos padrões de práticas de negócios éticos, anuncia as 135 empresas mais éticas do mundo (ETHISPHERE INSTITUTE, 2018). A avaliação abrange mais de 23 nações e 57 indústrias diferentes, e tem seu elenco de 2018 já formado, entre elas uma única empresa brasileira: a produtora de cosméticos Natura, que já integra a lista pela oitava vez. Porém, a escolha de apenas uma representante brasileira, já demonstra que o

caminho a ser trilhado é longo e precisa de atenção para que as empresas venham a sofrer as transformações necessárias, e transportá-las ao ponto no qual a ética nos negócios e a responsabilidade social sejam ainda mais importantes que a própria lucratividade. Conforme Lennan, Semensato e Oliva (2015, p. 461), “A responsabilidade ética está relacionada à capacidade da organização de tomar decisões voltadas não apenas ao lucro, mas também aos interesses da sociedade e dos *stakeholders*”.

Mas, para que se possa obter uma mudanças significativas a um nível de impacto social, o máximo de “atores” envolvidos precisam e necessitam representar bem seus papéis e suas funções sociais. Entre estes atores estão as empresas privadas e as universidades. Conforme Osório e Rodriguez (2018, p.60),

As organizações são a criação mais poderosa do ser humano e, no entanto, também as mais perigosas, porque podem ser usadas para a busca do bem comum ou para a realização de fins egoístas. Para isso, eles precisam de ética, um ramo da filosofia que reflete sobre o comportamento das pessoas, a partir da análise do que é bom ou ruim, certo ou errado.

Para a construção de uma cultura organizacional baseada na ética, as empresas necessitam reeducar seus colaboradores, começando pelas lideranças dos mais diferentes níveis hierárquicos, até os colaboradores da base. E, para que isso seja possível, Jesus, Sarmiento e Duarte (2017, p. 04) comentam que

o aparecimento de conceitos como a Responsabilidade Social Empresarial (RSE) veio contribuir para que haja organizações mais transparentes, nas quais é efetivo o compromisso ético.

Ou seja, a responsabilidade social é um meio intrínseco a uma organização que quer buscar uma definição ética para si. Conforme Bordin e Pasqualotto (2013), na década de 1980, com o surgimento do terceiro setor (organizações sem fins lucrativos e não governamentais), no segundo setor, as empresas privadas tornaram-se parceiras e/ou corresponsáveis pelo desenvolvimento social, com projetos nas mais diversas áreas, desenvolvendo, assim, políticas de responsabilidade social. Segundo Osório e Rodríguez (2018, p. 61),

¹ **Stackholders:** partes interessadas, é um dos termos utilizados em diversas áreas como gestão de projetos, comunicação social administração e arquitetura de software referente às partes interessadas que devem estar de acordo com as práticas de governança corporativa executadas pela empresa.

Esses programas promovem o desenvolvimento da sensibilidade ética, facilitam promoção de valores éticos, promoção de tomadas de decisão éticas e de importância estratégica, mesmo que a imagem da organização não esteja em risco.

Outro importante aspecto é a universidade, principalmente porque é a responsável pela formação de lideranças por meio de suas escolas de negócios. De acordo com Cortina (2003), as escolas de administração dos EUA já possuem a ética como uma disciplina básica, desde a década de 1950. Ou seja, já está inserida na cultura e nos currículos norte americanos, sendo este um percurso a ser ainda percorrido pelas universidades brasileiras. Para Reis e Bandos (2012), cabe às Instituições de Ensino Superior – IES trazerem ao conhecimento de seus alunos os problemas sociais, em geral e de forma particular da sua região ou cidade, para que por meio destes problemas possam criar soluções, inovações e desempenhar seu papel de responsabilidade social junto a sociedade. Pois, segundo Lennan, Semensato e Oliva (2015), é evidente a carência de informações e divulgação de práticas relacionadas à Responsabilidade Social Empresarial (RSE) por parte das IES no Brasil. Segundo Sedigh (2016), as universidades precisam implantar programas de ética, pois necessitam, mais que gerar conhecimento, fazer projeções sociais e formar profissionais integrais e também lutar contra a corrupção. E, além disso, promover um ambiente favorável a práticas éticas, deixando em seus valores e em sua visão os objetivos bem claros e estabelecidos. As IES, como afirmam Toro e Rodríguez (2017, p.168),

têm a responsabilidade de conscientizar seus alunos sobre os problemas éticos que enfrentarão no local de trabalho e devem garantir que o ensino de ética organizacional seja parte integrante do trabalho. currículo de qualquer profissão.

Ter à frente das organizações profissionais comprometidos, bem instruídos e preparados para lidar com o impacto que suas negociações causam nos ecossistemas, nos quais suas organizações estão inseridas, é fundamental para vivermos em sociedade hoje. Os efeitos causados pela ação humana dentro das organizações, deixaram nas últimas décadas de ser uma preocupação de ambientalistas ou um grupo restrito de pessoas defendendo o meio ambiente ou a natureza.

Entende-se, hoje, que a sociedade já compreendeu a necessidade de cuidados

com o planeta para um futuro sustentável, pois, conforme Bordin e Pasqualotto (2013), os consumidores passaram a exigir uma postura verdadeiramente ética e transparente do empresariado; com isso, visa-se o resgate da cidadania e o respeito ao meio ambiente do qual depende, e está sendo colocada em prática por meio de princípios e valores adotados pelas organizações. É mais importante do que nunca um posicionamento das organizações perante seus clientes e a comunidade na qual está inserida, respeitando, de fato, seus interesses e direitos, deixando clara a relação que a empresa tem com os seus *stakeholders*. Manter uma imagem ética é crucial para o sucesso de qualquer empresa.

Por isso, a abordagem da ética nas escolas de negócios é essencial, pois elas são uma importante etapa na vida e na formação de atuais e futuros líderes do âmbito empresarial, os quais devem buscar crescimento e o sucesso de suas organizações, mas de forma responsável, sustentável e ética.

A teoria na área da ética empresarial é considerada uma teoria ainda emergente, os estudos científicos iniciaram no final da década de 1970 e somente nas décadas de 1980 e 1990 que surgiram os primeiros *Journals*, que reuniam estudos sobre o assunto. Toro e Rodriguez (2017, p. 168) comentam que

A ética nas organizações é um tópico relativamente novo para as ciências da administração, porque somente no final dos anos setenta e nos primeiros dos anos oitenta se consolidou como especialidade.

Abordar a ética, considerando a percepção pessoal de cada indivíduo, é um fator importante, por tratar-se de um campo filosófico e reflexivo, que divide opiniões e posicionamentos teóricos. O presente estudo buscou identificar, por meio da percepção, as respostas e os posicionamentos que sua amostra, composta por alunos dos níveis de graduação, *lato* e *stricto sensu*, de uma Escola de Negócios em uma Universidade privada no sul do Brasil, tem sobre a universidade onde estuda e sobre as empresas onde atua profissionalmente. Para Vasco e Zakrzewski (2010, p.18), “Pesquisas têm demonstrado que cada indivíduo percebe, reage e responde diferentemente às ações sobre o ambiente em que vive” e, por isso, a relevância de buscar compreender quais as percepções que são identificadas dentro de cada realidade, pelas pessoas que compõe cada organização, equipe ou grupo.

1.1 Definição do Problema de Pesquisa

Assim, considerando o contexto atual, e percebendo a necessidade de pesquisas no campo da ética, o presente trabalho tem como problema a seguinte questão: **Qual a percepção de alunos da Escola de Negócios de uma Instituição de Ensino Superior (IES) sobre o comportamento ético nas suas organizações?**

A pesquisa possui uma etapa quantitativa e outra etapa qualitativa. Na primeira etapa (quantitativa), a amostra foi de 297 alunos dos três níveis de formação, sendo eles: graduação, *lato* e *stricto sensu*, inseridos ou não no mercado de trabalho. Esta etapa utilizou a Escala de Percepções de Comportamentos Éticos Organizacionais – EPCEO. (GOMIDE et al., 2003). Trata-se de um questionário, modelo *Survey*, sendo que tal escala “é resultado de um estudo empírico, no qual foram validadas as instruções, os fatores, a escala de respostas e os itens”. (SIQUEIRA, 2008, 46). A escala já foi utilizada em outras pesquisas que avaliam questões de percepção ética. Neste estudo, a escala não teve mudanças significativas, porém foi adicionado, junto a ela, um novo instrumento com oito questões, para que fosse possível a verificação da percepção dos respondentes em relação à Instituição de Ensino Superior (IES) onde estudam, já que a escala original contemplava questões apenas em relação à organização na qual os indivíduos atuavam como profissionais.

Contemplando a etapa qualitativa, foi realizado um grupo focal para discussão do tema da ética na Universidade, bem como nas empresas onde os alunos atuam como profissionais. O grupo focal foi realizado dentro de um grupo de pesquisa de Gestão de Pessoas e Liderança, do qual fazem parte alunos em sua maioria de cursos da Escola de Negócios dos variados níveis de formação. O grupo focal teve 10 participantes. Durante o processo de coleta de dados, identificou-se a necessidade de saber quais medidas ou estratégias a Escola de Negócios estava adotando para inserir o tema da ética nas disciplinas dos cursos que pertencem à escola. Para isso, foi realizada uma entrevista semiestruturada com a Professora Decana da Escola de Negócios, para esclarecimento destes pontos.

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo Geral

Para responder este problema de pesquisa, o objetivo geral é o seguinte: “Analisar a percepção de alunos profissionais da Escola de Negócios de uma IES sobre o comportamento ético em suas organizações”.

1.2.2 Objetivos Específicos

E, para que este objetivo geral seja atingido, foram estabelecidos alguns objetivos específicos que são:

- a) Analisar, através da percepção dos discentes, se as organizações na qual trabalham estão adotando comportamentos éticos na prática de suas funções;
- b) Analisar se a ética é um fator considerado na tomada de decisões organizacionais;
- c) Verificar como e se as organizações contribuem para a formação de lideranças éticas;
- d) Verificar como e se a Universidade contribui para a formação de lideranças éticas.

1.3 Justificativa da Escolha do Tema

Durante as últimas décadas, ocorreram diversos estudos e pesquisas feitos por autores como Forsyth (1980), Rest (1986), Bauman (2001) e Sedigh (2016), entre tantos outros pesquisadores e autores da área, que hoje colocam o assunto em bastante evidência. Não há a pretensão de se explorar aspectos ainda não visitados pela teoria anteriormente, mas sim trazer colaboração e soma aos estudos já realizados. Porém, entendendo que o assunto da ética nos negócios e na educação superior ainda é abordado como emergente, e pela produção teórica brasileira sobre o assunto ainda ser bastante inicial, entende-se que o estudo tem importantes contribuições para a teoria.

Em relação ao campo de pesquisa, identifica-se um diferencial: a amostra ser toda a

escola de negócios de uma universidade privada, localizada no Sul do Brasil, pois, em estudos anteriores semelhantes que foram encontrados, verificou-se que as amostras eram limitadas, focando em cursos específicos e, neste estudo, a proposta foi alcançar alunos em diferentes níveis de formação, explorando graduação, *lato e stricto sensu*, de uma instituição privada, além de vincular uma escola de negócios.

Outro ponto relevante é que a Escola de Negócios, na qual a pesquisa foi realizada, está passando atualmente pelo processo de acreditação da AACSB – *Association to Advance Collegiate Schools of Business*, que tem, dentre as principais exigências, a abordagem da ética nas disciplinas dos cursos pertencentes à Escola de Negócios.

Percebe-se, também, que existem ainda algumas lacunas teóricas que precisam ser preenchidas por mais estudos que abordem a ética no âmbito dos negócios. Milan et al. (2017) fizeram em seus estudos um levantamento das pesquisas que abordaram a ética nos últimos 16 anos e concluíram que

Apesar da relevância da ética organizacional como temática de investigação acadêmica, a maioria dos estudos bibliométricos ou de análise da produção científica na área foca mais na responsabilidade social, que é uma das dimensões da ética empresarial. (2017, p. 275).

Já Gomide Jr. e Fernandes (2008, p. 42) dizem que

No entanto, há uma confusão na literatura entre ética empresarial e responsabilidade social que, embora sejam conceitos intimamente relacionados não podem ser adotados como sinônimos.

Com isso, percebe-se que, além da RSE, existem outras dimensões que precisam ser estudadas e aprofundadas, levando o tema da ética a outros enfoques de mesma importância.

Na busca de referencial teórico para exploração do assunto abordado na pesquisa, foram pesquisados alguns termos ou palavras-chave, como liderança ética, ética na formação executiva, dilema ético, entre outros, que foram formando e delimitando a pesquisa. As bases de dados inicialmente utilizadas para procura de referencial foram periódicos acadêmicos e revistas científicas, como as bases de dados da Anpad – Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, a RAC – Revista de Administração Contemporânea, a BAR – *Brazilian Administration Review* e a SPELL – *Scientific Periodicals Eletronic Library*.

Também se buscou referenciais nos periódicos da CAPES, além da busca em duas importantes revistas científicas do campo da ética: a *Journal of Business Ethics* e a *Business Ethics Quarterly*.

No quadro abaixo estão descritos os termos e palavras-chave que foram utilizados na pesquisa de referencial, e os principais achados em relação ao tema pesquisado.

Quadro 1 – Campos de Pesquisa e Principais achados teóricos

Termo ou Palavra-chave	Resultados
Liderança ética / Percepção de ética nas organizações	Tanure (2007); Milan et al. (2017); Neves et al. (2016); Ahner (2009); Cunha e Rego (2015); Freitas, Klein e Fagundes (2014).
Ética nos negócios e âmbito organizacional	Gomide Jr. e Fernandes (2008); Osório e Rodríguez (2018); Kliksberg (2004); Cortina (2003); Moscardini e Klein (2014); Neves, Garrido e Simões (2015), Block et al. (2015), Bitencourt (2004), Gomide et al. (2003).
Ética na Educação / Ética na formação executiva	Osório e Rodríguez (2018); Sedigh (2017); Gama et al. (2013); Almeida (2014); Toro e Rodríguez (2017).
Responsabilidade Social	Lennan, Semensato e Oliva (2015); Jesus, Sarmiento e Duarte (2017); Bordin e Pasqualotto (2013), Block et al. (2015).
Conceituação da ética	Vázquez (2017); Aristóteles (384-322 a.C.); Neves (2010); Córdoba et al. (2006); Forsyth (1980;1992); Cortella (2015).
Dilema ético	Chan, Othman e Jones (2011); Carlson, Kacmar e Wadsworth (2009); Cardoso et al. (2017).

Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

No capítulo a seguir serão apresentados os achados teóricos das áreas elencadas no Quadro 1. Iniciando o capítulo de fundamentação teórica com a Problematização da Ética. Logo após, na segunda seção, será abordada a Ética na Formação de Competências de Liderança nas IES. E , por último, a terceira seção será sobre o Comportamento Ético Organizacional, que vai tratar, além dos comportamentos, sobre a Responsabilidade Social Empresarial e o Papel da liderança na ética organizacional.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A fundamentação teórica do presente estudo aborda três temas principais, norteados pelos objetivos de pesquisa e apresentados nas sessões seguintes. Primeiramente, apresenta-se uma conceituação acerca da ética problematizando-a e abordando a questão dos dilemas éticos. Na segunda parte, o estudo aborda a formação das competências de liderança ética nos cursos que fazem parte das escolas de negócios das IES e, a terceira e última parte deste capítulo, aborda a ética no contexto organizacional, discutindo os comportamentos éticos organizacionais, tendo uma seção específica sobre a RSE e outra seção sobre o papel das lideranças na ética organizacional.

2.1 Problematizando a Ética

A ética, que deriva do termo “êthos”, significa, segundo Aristóteles (384-322 a.C.), “ciência do costume” ou “uso” ou “costume”, pois segundo Vázquez (2017, p.71) “Uma parte do comportamento moral – precisamente a mais estável – manifesta-se na forma de hábitos e costumes. Ainda, Vázquez (2017) comenta que a ética é a teoria ou ciência do comportamento moral dos homens em sociedade, pode ter muitas definições, conceitos ou significados interpretativos e filosóficos diferentes, porque faz parte da vida dos seres humanos e pode ser encontrada nos mais diversos contextos.

Para Neves, Garrido e Simões (2015, p. 150),

A ética avalia e busca a justificação das escolhas no âmbito do que se considera adequado do ponto de vista dos deveres e das obrigações morais numa dada sociedade e/ou num grupo social específico.

Para Cortella (2015, p. 105), “É impossível pensar em ética se a gente não pensar em convivência. Afinal, o que é ética? A ética é o que marca a fronteira da nossa convivência”. Linsley (2015) comenta sobre a “ética do cuidado”, que julga necessário que assumamos a responsabilidade de cuidar o outro, avaliar as situações e pessoas em relações recíprocas e que considera que cada indivíduo tem suas especificidades. Ao longo das citações, percebe-se que a ética está presente em

todos os lugares nos quais existam convivências humanas, mas existem alguns meios, nos quais ela precisa ser discutida com maior ênfase e atenção.

No âmbito organizacional, nos negócios empresariais, esta ciência necessita ser discutida e continuamente avaliada. Conforme Osório e Rodríguez (2018),

A ética ajuda os membros das organizações a terem consciência de que suas ações têm consequências, não apenas para eles, mas também para a sociedade e o meio ambiente.

Sendo assim, Lennan, Semensato e Oliva (2015, p. 460) comentam que “A abordagem ética se baseia no argumento de que as atividades das empresas estão sujeitas ao julgamento moral”. Ou seja, todos os atos e decisões tomados pelos gestores podem ter uma reação, um resultado que pode ser benéfico ou trazer malefícios.

Por este motivo, as organizações podem ser comparadas a um veículo e seu gestor ao piloto, que terá que tomar as decisões necessárias para percorrer o percurso de maneira rápida e eficiente, porém deverá também saber o momento certo de colocar “o pé no freio” e entender que necessita respeitar as leis e as demais pessoas que utilizam as mesmas vias. Este é o desafio quando entramos no contexto empresarial, de entender que existem mais pessoas envolvidas, outros interesses como o de um pedestre que pretende atravessar a rua na faixa de segurança e tem seu direito garantido por lei de fazer isso. E quando não há tempo de parar para que esta pessoa exerça seu direito de atravessar a rua? Quando o julgamento de que os interesses do motorista/gestor, por exemplo, são mais importantes do que o interesse daquele pedestre/liderado? Neste momento que inicia o que se denomina de dilema ético, que Draft (2016) apud Cabral (2017, p. 30) comenta:

Um dilema ético, portanto, se instala quando nos deparamos com uma situação onde todas as alternativas de escolha ou de comportamentos são consideradas indesejáveis, em função das potenciais consequências negativas. Portanto, o ato de distinguir o “certo” do “errado” não se resolve com um pensamento linear e objetivo, até mesmo porque a maior parte dos dilemas éticos envolve um conflito, dentre as necessidades e os interesses entre parte e todo (por exemplo, indivíduo e organização; ou organização e sociedade, etc.)

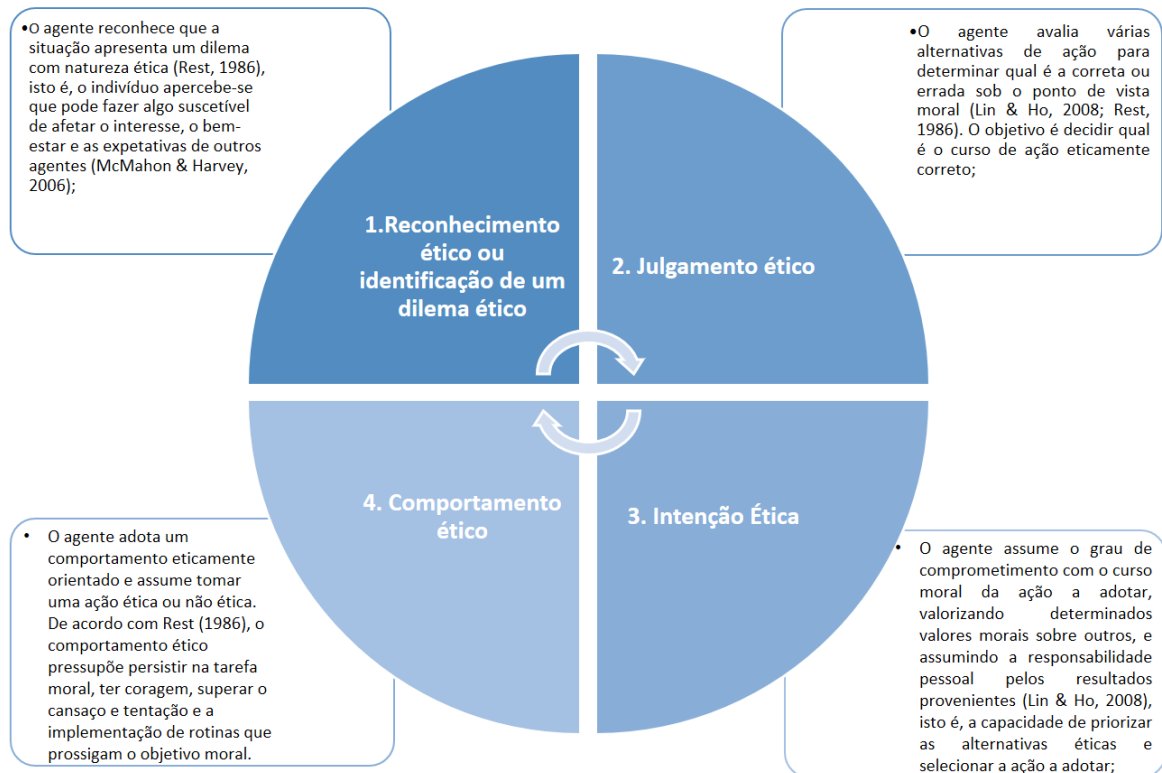
E, dentre tantas atividades e tomadas de decisões, que são desempenhadas pelos gestores empresariais, em suas rotinas, é cada vez mais comum o aumento de dilemas éticos – os quais os mesmos precisam enfrentar. (CHAN; OTHMAN; JONED,

2011). Estes dilemas são, segundo Carlson, Kacmar e Wadsworth (2009), inevitavelmente associados a tomadas de decisões, nos quais o indivíduo utiliza sua base moral para definir se determinada situação é certa ou errada. Com isso, forma-se o que Forsyth (1980; 1992) chama de ideologia ética, que é a avaliação que este indivíduo faz sobre um dilema ético e demonstra, assim, o seu próprio sistema integrado de normas éticas. Cortella (2015, p.107), comenta que

todas as vezes que aquilo que você quer não é aquilo que você deve; todas as vezes que aquilo que você deve não é aquilo que você pode; todas as vezes que aquilo que você pode não é o que você quer, você vive um conflito, que muitas vezes é um dilema.

Esta ideologia, conforme Nergiz, Kozak e Balta (2011), é construída por meio de aspectos e situações qualificáveis, que são formados por meio de fatores ambientais, culturais, familiares, religiosos, hábitos e costumes, valores e estrutura socioeconômica. Assim, entende-se que muitos são os fatores que contribuem para a formação de um posicionamento frente a determinada situação e, mais do que posição, são percebidos estágios cognitivos perante os dilemas éticos enfrentados. O modelo de Rest (1986) apud Cardoso et al. (2017) é um dos mais importantes modelos de tomadas de decisões no âmbito organizacional, elenca quatro etapas que são apresentadas a seguir.

Figura 1 – Etapas da Tomada de decisão em um dilema ético



Fonte – Elaborada pelo autor, baseado em Cardoso et al. (2017, p. 83).

Estas quatro etapas demonstram exatamente o dilema como um todo, desde sua identificação, a constatação de sua existência, a reflexão – Rest (1986) apud Cardoso et al. (2017) vai chamar de julgamento – até passar pelo campo da intenção, que se mostra uma das etapas mais complexas, conforme pesquisa realizada pela ICTS e divulgada pela Revista Exame, em que 56% dos colaboradores entrevistados declararam que não denunciariam um ato antiético de um colega de trabalho se não fossem incentivados pela empresa. Por fim, o comportamento ético, que seria de fato a ação, após a passagem pelas três etapas anteriores. Para a compreensão destas quatro etapas em uma situação prática, Cardoso et al. (2017, p. 83) trazem um exemplo muito claro:

Imagine um empresário confrontado com o pedido de um seu colaborador, com problemas graves de saúde que obriga a grande esforço financeiro, para receber uma parte do salário não refletido no recibo de vencimento. Se por um lado a não declaração da totalidade do vencimento pago é um ato ilegal, que lesa o Estado, lesa os contribuintes e pode trazer consequências negativas, por outro, o empresário, que não tem condições econômicas para o compensar de outra forma, por sensibilidade social, poderá atender à

situação particular deste colaborador (identificação do dilema ético). Quando consulta o contabilista certificado relativamente à possibilidade de poder ou não realizar o ato, do ponto de vista moral, estamos perante o Julgamento ético. Apesar de saber que o ato é ilegal, ele pondera assumir o mesmo e todas as responsabilidades daí provenientes pois, está perante o seu dever moral de contribuir para o bem-estar do colaborador e respetiva família (Intenção ética). O comportamento não ético é consubstanciado pelo pagamento sem o respetivo recibo.

Quando exemplos como estes são colocados em evidência, percebe-se com mais clareza que não é tarefa fácil se deparar com dilemas éticos e/ou com situações que necessitam de uma reflexão mais aprofundada para que as partes envolvidas não sejam prejudicadas ou que sofram o mínimo de impacto negativo possível. E, dentro destes dilemas, pode-se encontrar diferentes posicionamentos e perspectivas; dentro dos mesmos dilemas, como mencionado anteriormente são muitos os fatores que podem influenciar na construção da intenção e do comportamento ético.

Por haver paradigmas envolvidos – e, assim, visões e posicionamentos opostos dentro destas situações – pode-se entender que existem classificações que, segundo Forsyth (1980), são o idealismo e o relativismo. E, para entender a diferença entre estes dois perfis, Cardoso et al. (2017) comentam que o idealismo envolve a extensão da preocupação que uma pessoa tem com o bem-estar coletivo, e que sempre a ação correta resultará nas consequências desejáveis. Os indivíduos muito idealistas são, segundo Karande, Rao e Singhapakdi (2002), pessoas que acreditam que prejudicar os outros é sempre evitável.

Já os relativistas terão a visão de que o dano às vezes é necessário para produzir o bem. (FORSYTH, 1980; 1992). Os relativistas, segundo Cardoso et al. (2017), são os indivíduos que rejeitam as regras morais universais, são as pessoas que consideram que as regras morais existem em função do contexto cultural, situacional, temporal e local.

Mas, além do idealismo e relativismo, a teoria nos apresenta outras perspectivas que abordam diretamente a ética. Dentro delas, existe a teoria consequencialista que, de acordo com Cruz (2017), pode ser Maquiavelista ou Utilitarista; que Neves (2010) vai chamar de utilitarismo de ato e utilitarismo de regras. O mesmo autor diz que essa teoria rejeita o egoísmo, pois acredita que o indivíduo não pode buscar apenas o próprio interesse.

O utilitarismo é um tipo de ética normativa, segundo o qual uma ação é moralmente correta se tende a promover a felicidade e condenável se tende a produzir a infelicidade, considerando não apenas a felicidade do agente da ação, mas também a de todos afetados por ela. (NEVES, 2010, p. 348).

A outra teoria é a deontológica que, segundo Locatelli (2011),

Deontologia é um termo introduzido em 1834 pelo filósofo inglês Jeremy Bentham para referir-se ao ramo da ética cujo objeto de estudo são fundamentos do dever e as normas morais.

Isso vai ao encontro à definição de Neves (2010) que comenta que na deontologia o valor moral está nas regras; dentro desta teoria, a “fonte do bem” está nas ações que seguem normas ou ação moral.

Ainda uma outra definição de ética é a chamada ética da virtude, que tem origem aristotélica. Para Neves (2010, p. 348),

“Esta teoria resume-se na frase “O que vale é a intenção”, e não o que o agente faz, mas as determinações de caráter que motivaram estas intenções, que vão possibilitar as pessoas viver bem em uma sociedade”.

O que se pode perceber é que nenhuma destas teorias pode ser considerada predominante na sociedade atual, porque todas elas, com seus posicionamentos ou diferenças, são definições de éticas com seus paradigmas e definições teóricas, não deixam de ser conceitos que definem a ciência da ética. Como defende Argandoña (1997) apud Cardoso et al. (2017), que diz que a ética é uma ciência e não uma crença ou consenso político que busca compreender o comportamento dos homens para buscar a definição de qual o seu comportamento ideal. Córdoba et al. (2006) comentam que

em busca de sua interesses pessoais e poder e reconhecimento social, eles deixaram de lado a essência da existência: a realização coletiva do bem humano, ou felicidade aristotélica, que inclui, naturalmente, o bem-estar do mundo natural.

Ou seja, é necessário resgatar e trazer a predominância de alguma definição ética para ocupar as posições hoje ocupadas pela falta de ética na sociedade moderna.

Para Islam (2019), a ética pode ser analisada em níveis “micro e macro”, de modo que a ética em um nível micro envolve as necessidades humanas, motivações e capacidades, o que o autor chama de “intra-psíquicos”. O autor comenta que, na medida em que a ética aborda uma “boa vida” – em um sentido humano fundamentado

–, o estudo da ética deve contemplar e compreender as experiências, desejos e aspirações das pessoas, pois se esta “boa vida” é uma vida de prazer e auto-realização, é necessário que a ética seja como algo sentido, pensado e encenado dentro de uma realidade ou experiência. Já em relação ao nível macro, o autor comenta: “Estudar fenômenos “macro” como estrutura social, código legal ou argumentação filosófica é relevante na medida em que tais fenômenos são realizados nos mundos cotidianos dos atores para constituir formas de vida ética”. (ISLAM, 2019, p. 02).

Na próxima seção, será abordada a ética na formação de competências de liderança nas IES, buscando entender o papel das escolas de negócios e instituições de ensino na formação de líderes durante a jornada acadêmica.

2.2 Ética na Formação de Competências de Liderança nas IES

Uma importante fase da vida educacional de uma pessoa compreende o período de sua formação acadêmica em nível superior. Muitas são as mudanças e transformações ocasionadas e percebidas. Sendo assim, a abordagem da ética é um importante elemento dentro desta formação para preparar e instruir os indivíduos em suas vivências profissionais. Neves, Garrido e Simões (2015, p.149) questionam “Aprende-se, ou ensina-se, a agir eticamente?”, e estes autores mais à frente respondem que

Avaliar o carácter problemático de uma situação em termos éticos e saber como conduzir o subsequente processo de tomada de decisão podem, assim, constituir-se como competências pessoais, suscetíveis de aprendizagem, reflexão e treino como quaisquer outras.

No Brasil, a Lei nº 13.005/2014, aprovada pelo Plano Nacional de Educação (PNE), em seu Artigo 2º, inciso V, tem entre suas diretrizes a “formação para o trabalho e para a cidadania, com ênfase nos valores morais e éticos em que se fundamenta a sociedade”. (PNE, 2014). Ou seja, existe por meio do PNE – que é uma lei ordinária, que traçou um plano de diretrizes, metas e estratégias de conscientização no campo educacional para a década, entre os anos de 2014 e 2024 – a inserção e/ou introdução da ética por meio da educação.

Sedigh (2017) comenta que as universidades precisam implementar programas de ética, pois devem não apenas gerar conhecimento, mas também fazer projeções sociais, formar profissionais íntegros e lutar contra a corrupção. As IES são instituições que “têm a responsabilidade de conscientizar seus alunos sobre os problemas éticos que enfrentarão no local de trabalho e devem garantir que o ensino de ética organizacional seja parte integrante do currículo de qualquer profissional”. (TORO; RODRIGUEZ, 2017, p.168). A premência desta responsabilidade educacional é percebida quando constata-se que os problemas sociais decorrentes desta frágil formação ética são cada vez mais expressivos e graves neste tempo contemporâneo.

Desde 1974, a AACSB – *Association to Advance Collegiate Schools of Business* passou a exigir a inclusão da ética nos currículos das escolas de negócios certificadas por seus programas. Em 1991, definiu padrões de treinamento e, entre os anos de 2003 e 2013, retificou o ensino da ética organizacional como um elemento principal para emitir seu credenciamento. Segundo o próprio site da instituição (AACSB, 2018), o propósito é conectar educadores, estudantes e empresas para alcançar um objetivo comum: criar a próxima geração de grandes líderes. Assim, a instituição, que foi criada em 1916, interliga hoje mais de 1.600 empresas e mais de 800 escolas de negócios no mundo.

Em um dos relatórios da AACSB International (2004, p. 7), a instituição citou que “a crise da ética nos negócios não é apenas um desafio para as empresas, mas também uma oportunidade fortalecer a educação gerencial”.

Para a organização, é necessária a inserção da ética “Da graduação aos níveis de mestrado e doutorado, as escolas de negócios devem incentivar os alunos desenvolver uma profunda compreensão dos inúmeros desafios que envolvem a responsabilidade corporativa e governança corporativa” (AACSB, 2004, p. 8). A instituição também reconhece que existem necessidades individuais em cada Escola de Negócios, porém elenca quatro pilares que são considerados essenciais em qualquer contexto de formação executiva, sendo eles: a responsabilidade da empresa com a sociedade; tomada de decisão ética; liderança ética e governança corporativa. Pois apesar das individualidades de cada contexto, pesquisas revelaram que as pessoas em diversos países do mundo tendem a identificar um conjunto semelhante de valores, isso demonstra que, pessoas de diferentes culturas, na maioria das vezes

concordam que questões como a honestidade, justiça, e respeito pela vida humana, por exemplo, são importantes (AACSB, 2004).

Segundo Osuna e Luna (2011), as IES necessitam promover ambientes éticos para que os membros sejam guiados por valores que possam contribuir para a realização de seus objetivos missionários. Segundo Almeida (2014, p. 740),

a resposta aos escândalos financeiros deveria começar pela introdução da ética nas escolas de negócios, no sentido de se prevenirem futuros comportamentos desviantes.

Neste sentido, entende-se que as responsabilidades das escolas de negócios são grandes e, por isso, é vista a necessidade de implantar dentro dos cursos abordagens relevantes a respeito da ética. Porque, segundo Hummel, Pfaff e Rost (2016), é comum encontrar universidades e faculdades que não incentivem o desenvolvimento moral de seus alunos.

Segundo Gama et al. (2013), a formação universitária tem papel decisivo na construção de valores morais e alinhamento ao padrão ético, mas também pode, ao deixar certas lacunas, estimular condutas vulneráveis à transgressão e à ação imoral. Os autores comentam, também, que o estudo da ética no ensino superior é essencial, pois exerce influências na futura formação pessoal e profissional.

E, muitas são as formas de abordar e corrigir posturas antiéticas no ambiente acadêmico. Walker (2010) aborda em seu estudo as fraudes dos alunos no processo de avaliação que, segundo o autor, é um problema que implica em vários níveis da vida coletiva, que afeta a reputação da instituição de ensino e que, segundo Teixeira e Rocha (2010, p. 663), “é decisivo para o desenvolvimento econômico e político de um país”.

Guimarães e Oliveira (2015) falam que o debate sobre ética no âmbito da academia e empresarial são indissociáveis quando fazem parte de dilemas que muitas vezes nascem dentro do ambiente educacional e que já poderiam receber elucidações se trabalhados em momento propício.

Porém, é fato que deve ser considerado que, no Brasil, segundo Sousa, Leite e Afonsêca (2006), apenas em 1992 o MEC sugeriu que a ética fosse assunto implantado nos currículos dos cursos de administração de empresas – fato que em outros países a inserção da ética já ocorria desde meados da década de 1970. (CORTINA, 2003; TORO; RODRIGUEZ, 2017). Mais tarde, em 1996, como podemos

ver na citação de Guimarães e Oliveira (2015, p. 43) a seguir, uma lei foi regulamentada, na qual a ética aparece como tema essencial desde a educação básica.

A Lei de Diretrizes Básicas (LDB), regulamentada pela Lei nº 9.394/96 (BRASIL, 1996), tende, com ousadia, a responder à questão ao definir como ponto de partida, em seu Artigo 35, Inciso III, que um dos temas transversais que devem ser operados na Educação Básica é a ética, vista como um elemento apaziguador dos desequilíbrios e incoerências sociais, que, ao cabo, põe em risco a harmonia coletiva.

Mas é evidente que não é uma tarefa fácil quando falamos de uma questão complexa e filosófica como a ética. Junior, Lopes e Wastphal (2014, p. 60) comentam que “Se a ética no dia a dia já se apresenta como um assunto complexo, quando o foco de discussão é seu ensino nas escolas de negócios, a tarefa se torna mais desafiadora ainda”. Guimarães e Oliveira (2015, p. 42), questionam: “Ensina-se ética a alguém? Se é razoável – e concebível – admitir-se que o ensino sobre o tema de fato ocorra, estaria o aluno disposto a apreender tais proposições?”. E, além disso, muitas outras indagações podem ser feitas em relação ao tema, mas o que Oliveira et al. (2017, p. 738) comentam é que:

Tendo esse respaldo ético dos professores e do corpo diretivo da faculdade, deve prevalecer a liberdade de escolha, e que cada um deve refletir de acordo com seus valores e padrões de conduta moral e ética e seguir o caminho que lhe parecer mais adequado, cabendo aos professores o papel de norteadores, e não de formadores de opinião.

Sendo assim, as universidades necessitam mais do que abordar a ética, precisam desenvolver competências em seus discentes, competências estas que, segundo Caveião (2016), são o conjunto de Conhecimentos, Habilidades e Atitudes (CHA). Caveião (2016, p. 19) também diz que “Competência é uma palavra do senso comum, utilizada para designar uma pessoa qualificada para realizar alguma coisa”. Desta forma, entende-se que, dentro das competências trabalhadas e desenvolvidas nas disciplinas acadêmicas, a ética necessita ser um dos pilares para que o aluno não aprenda apenas um conjunto de regras ou normas de conduta, mas que seja capaz de desenvolver e/ou construir um pensamento crítico, tendo capacidade de se posicionar perante dilemas éticos que venha a enfrentar durante a formação acadêmica ou em sua carreira profissional.

Bitencourt (2004) aborda que a gestão por competências vem como uma resposta de capacitação, trazendo importantes reflexões sobre o significado do

trabalho, o papel do indivíduo e educação continuada, defendendo o aprendizado contínuo e o aprimoramento das competências já desenvolvidas. Entende-se, assim, que a aprendizagem das competências é um trabalho de longo prazo que vai demandar tempo, clareza e dedicação por parte dos envolvidos, e que está associada a processos de autoconhecimento.

Weber (1995) aborda que a educação ética deve ir além de apresentar um guia com princípios para análise e ação da ética, mas sim desenvolver orientação geral do assunto para que se compreenda, dentro de cada contexto, a abordagem ética que melhor se adequa. O autor também comenta que, dentro de cada dilema ético, poderá haver a necessidade não de apenas “fazer o bem”, e sim a busca pelo “maior bem para todos os afetados”. Dentro desta abordagem de ética utilitarista, poderiam existir ainda outras possibilidades, considerando uma única abordagem.

Reis e Bandos (2012) falam da importância de as universidades abordarem assuntos como estes, levando em conta o mundo real, aproximando os alunos das realidades que serão encontradas no mundo dos negócios. Em outras situações, podem ocorrer, também, o dualismo ético (utilitarista e deontológica) que, segundo Weber (1995), pode ser uma estrutura ética mais adequada e um sistema ético utilizável – mas, claro, sempre analisando com cuidado cada situação.

Por isso, a importância do compromisso da discussão ética no ambiente educacional corporativo tem a incumbência de desenvolver a capacidade de julgamento ético, assim como Rodriguez, Pantoja e Cantor (2016, p. 91) comentam que “...é importante ter em mente que a ética não é responsável por estabelecer o que é bom ou ruim, mas estudar por que certos comportamentos são classificados como bons e outros como maus”.

Compreendendo isso, é necessário considerar que cada indivíduo tem suas características individuais, e que a formação e aprimoramento das competências individuais fortalece os atributos que cada líder deve desenvolver no exercício de sua função. (FREITAS; KLEIN; FAGUNDES, 2015).

Schroeder (2004) reforça a importância e a relevância da influência da universidade na formação dos acadêmicos, principalmente de cursos que são formadores de gestores, como administração de empresas, e falam que o tema deve estar presente em todo o curso e não apenas em disciplinas específicas. Freitas, Klein e Fagundes (2015, p. 04), comentam que “Na formação profissional em nível superior,

verifica-se que os futuros administradores de empresas são diretamente demandados para exercerem o papel liderança, seja formal ou informalmente”. Os mesmos autores mencionam que

O desenvolvimento da competência de liderança desses profissionais em formação universitária tem sido alinhado com as exigências do MEC, que por meio do Conselho Nacional de Educação, instituiu as novas Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Administração (bacharelado), mediante a Resolução nº04, de 13/06/2005. (FREITAS; KLEIN; FAGUNDES, 2014, p. 04).

Lennan, Semensato e Oliva (2015) dizem que a educação superior tem um papel privilegiado no que tange à ética e responsabilidade social das empresas, e estímulo ao desenvolvimento profissional para a sociedade, que está previsto na Lei de Diretrizes e Bases da Educação. Os autores comentam que desenvolvimento social, RSE e educação superior são temas diretamente ligados em suas origens.

Por fim, Sousa, Leite e Afonsêca (2006, p. 06) comentam que as IES

tem o dever de proporcionar ao estudante uma visão integrada para que ele possa se inserir no contexto social e tanto a instituição como o discente, futuro profissional, devem intervir provocando mudanças que venham beneficiar a sociedade ou parte dela.

E reconhecer, assim como dito por Junior, Lopes e Westphal (2014), que, mesmo diante das dificuldades enfrentadas, não há razão para imaginar que não se possa ensinar ética nas universidades.

2.3 Comportamento Ético Organizacional

O comportamento ético organizacional é algo que merece cada vez mais atenção, pois, segundo Osório e Rodriguez (2018, p. 60),

As organizações são a criação mais poderosa do ser humano e, no entanto, também as mais perigosas, porque podem ser usadas para a busca do bem comum ou para a realização de fins egoístas.

Com isso, toda organização está sujeita a julgamentos e dilemas éticos. Conforme Neves, Garrido e Simões (2015), existem três tipos de organizações, que são: empresas que já tiveram problemas éticos, as que estão enfrentando um

problema ou as que ainda terão problemas em relação à ética.

Cortella (2015, p. 107) afirma que:

Uma empresa para trazer a ética para o dia a dia precisa manter vivas estas questões entre seus funcionários, fomentando a reflexão e o comportamento crítico. Parodiando a antiga e verdadeira frase sobre democracia, a ética é uma plantinha frágil que deve ser regada diariamente. E a melhor forma de fazer isso é trazer o tema para o cotidiano, lembrando que a ética não é algo que nos dê conforto, mas algo que nos coloca dilemas.

Segundo Ashley (2005), a questão da ética empresarial e da responsabilidade veio à público a primeira vez no caso Dodge *versus* Ford, nos EUA. Na ocasião, Henry Ford, presidente e acionista majoritário da empresa, decidiu não distribuir parte dos dividendos esperados, revertendo-os para investimentos na capacidade de produção, aumento de salários e fundo de reserva para a redução esperada de receitas, devido ao corte nos preços dos carros. Alegando que a corporação existe para o benefício de seus acionistas, a Suprema Corte de Michigan foi favorável aos Dodges.

Mas, de lá até os dias de hoje, muitos outros casos vieram à tona e os cuidados na tomada de decisões tornou-se uma responsabilidade ainda mais séria e cautelosa. As organizações, segundo Osório e Rodríguez (2018) e Rodríguez, Pantoja e Cantor (2016), devem procurar desenvolver competências em seus colaboradores, como a sensibilidade ética, buscando facilitar a promoção de valores éticos e tomadas de decisões éticas. Porém, autores como Sims e Felton (2006) comentam, também, que é questionável a eficácia do ensino da ética nas organizações, ou seja, se de fato é possível responder que é possível ensinar ética aos alunos ou membros de uma organização, de forma que modifiquem seus comportamentos de forma positiva.

Os homens, porém, em seu comportamento prático-moral, não somente cumprem determinados atos, como, ademais, julgam ou avaliam os mesmos; isto é, formulam juízos de aprovação ou de reprovação deles e se sujeitam conscientes e livremente a certas normas ou regras de ação. (VÁSQUEZ, 2017, p. 19).

Conforme citação de Vásquez, podemos entender que, mesmo que normas estejam pré-estabelecidas, estas mesmas normas e regras estarão sendo julgadas e avaliadas pelo indivíduo que, na prática, poderá agir aprovando ou reprovando as mesmas. Weber (1995) comenta que uma empresa pode investir dinheiro em um código de ética corporativo, distribuir o mesmo a todos os colaboradores, promover seminários e treinamentos para colocar este manual em prática, mas, na hora do

campo, quando são expostos a pressões familiares, pessoais e competitivas, todo este investimento pode não ser o suficiente, quando uma venda, por exemplo, influencia em sua remuneração ou em uma promoção de emprego.

Porém, outros autores como Rodriguez, Pantoja e Cantor (2016, p. 89), defendem que “se um gerente está sendo ensinado para fazer uso ético de seu poder, estará preparado para tomar decisões mais responsáveis e atuar para fazer o bem, não causar danos ou remediar o dano causado”.

Osório e Rodriguez (2018, p. 61) comentam que “Infelizmente, a maioria das organizações que têm programas de ética, só realizam avaliações de eficiência, deixando de lado a preocupação com o efeito no comportamento”. Ou seja, muitas vezes a eficácia não é contemplada, nem mesmo mensurada para saber se de fato está atingindo os objetivos propostos pelo programa.

Cortina (2003, p. 39) defende que “Uma boa ética empresarial também desempenha um papel substancial no êxito econômico, embora essa relação seja frequentemente ignorada”, e considera a questão de que o que é bom para o mundo não é bom para a empresa e vice-versa, que existe uma sinergia entre mundo e empresa, de tal forma que o que acontece com um repercute no outro, positiva ou negativamente.

Kliksberg (2004) aponta que a ética está na moda nas empresas, porém, mais que uma moda, deve se tornar uma forma de vida, uma filosofia que todos os membros da empresa compartilhem e apliquem de maneira que beneficie a empresa e todos que fazem parte do grupo de interesse. Moscardini e Klein (2014) comentam em seu estudo sobre a educação corporativa, um conjunto de estratégias educacionais contínuas que as empresas promovem, fundamentadas em objetivos futuros, de acordo com as estratégias e cultura da organização, tendo em vista o desenvolvimento de competências, envolvendo tanto público interno quanto externo.

Mas, ao citarmos a influência da cultura nas tomadas de decisões para a educação corporativa, é importante ressaltar o que Cabral e Sarmiento (2016) comentam, que, principalmente em tempos de turbulência, a cultura exerce grande influência no que diz respeito ao comportamento e velhas práticas que tendem a ser reutilizados; por isso, a importância das lideranças reconhecerem bem a cultura predominante e as subculturas inseridas na organização.

Córdoba (2015) comenta que superiores, colegas e subordinados exercem

influência no comportamento e maneiras de se colocar perante a determinadas situações, ou seja, cada pessoa dentro da sua realidade e por meio de suas conexões, e no ambiente no qual está inserida, sofrerá influência de tal contexto.

Bitencourt (2004, p. 61) defende que “Dessa forma, a aprendizagem individual é transformada em coletiva, e o conhecimento individual é incorporado às práticas organizacionais”. Córdoba (2015) também comenta que bons funcionários podem mudar seus comportamentos éticos para práticas antiéticas de acordo com o que a empresa espera dele, pois, quando a empresa valoriza apenas resultados, lucros e benefícios próprios, constrói sua cultura organizacional, pois a cultura exerce grande influência sobre os indivíduos que fazem parte de uma organização.

Já para Milan et al. (2017, p. 272) “Quando uma organização prioriza a ética, releva uma prática honesta, justa (equitativa) e democrática, atuando por princípios e não por conveniência”, ela também exerce influência aos que fazem parte da equipe, e isso gera um aprendizado organizacional, que gera impacto na organização e na vida das pessoas.

O estudo de Block et al. (2015), realizado entre os anos de 2009 e 2011, com mais de 14.000 funcionários de 53 companhias diferentes, buscou entender quais influências e benefícios, atividades e investimentos filantrópicos causavam nos colaboradores internos das organizações. Os resultados demonstraram que os funcionários das empresas com maiores engajamentos filantrópicos apresentaram benefícios evidentes, principalmente em relação a atitudes emocionais.

2.3.1 Responsabilidade Social

Quando falamos sobre ética empresarial, fica quase indissociável o termo de Responsabilidade Social, visto que alguns autores associam que empresas responsáveis são resultado de pessoas éticas. Jesus, Sarmiento e Duarte (2017) dizem que o aparecimento de conceitos como a Responsabilidade Social Empresarial (RSE) veio a contribuir para que houvessem organizações mais transparentes, nas quais é efetivo o compromisso ético.

Karkotli e Aragão (2004) apud Bordin e Pasqualotto (2013, p. 03) contam sobre a origem do termo Responsabilidade Social:

Os primeiros conceitos ligados à responsabilidade social surgiram em 1899, na França, onde Carnigie, fundador do Conglomerado U.S. Steel Corporation, estabeleceu dois princípios às grandes empresas. O primeiro diz respeito à caridade, onde os mais afortunados deveriam ajudar os grupos excluídos, e o segundo era o da custódia, pois as empresas deveriam cuidar da riqueza da sociedade.

Já no Brasil, segundo Sousa, Leite e Afonsêca (2006), a ideia de Responsabilidade Social passa a ser discutida ainda nos anos 1960, com a criação da Associação dos Dirigentes Cristãos de Empresas – ADCE. Os membros que faziam parte defendiam que as organizações, além de produzir bens e serviços, tinham uma função social a ser realizada, que era para ser desempenhada a favor dos trabalhadores e bem-estar social.

Bordin e Pasqualotto (2013, p. 04) apontam que:

No entanto, não há um consenso quanto ao significado da expressão “responsabilidade social”, que pode ser entendida como um comportamento responsável no sentido ético, como uma responsabilidade ou obrigação legal, como uma contribuição caridosa, ou no sentido socialmente consciente. Sendo conhecida também como cidadania empresarial, constitui uma nova forma de gestão, onde a organização é um agente social que se preocupa com a qualidade de vida do homem em sua totalidade.

Por meio do apelo pela conscientização e o acesso às informações estarem mais próximos aos consumidores, nas primeiras décadas do século XXI, percebeu-se uma crescente mobilização das pessoas, unidas em sociedade, de empresas e de organizações que surgiram ou se destacaram com seus projetos sociais. Queiroz, Dias e Prado (2008) comentam que, um dos temas presentes nas organizações, nos dias de hoje, é a adoção de uma postura ética e socialmente responsável, pois não é mais apenas uma questão de necessidade empresarial identificada pelo gestor, e sim uma exigência de uma sociedade mais consciente dos seus direitos. Já Block et al. (2015, p. 01) comentam que “a filantropia corporativa desempenha um papel importante nas estratégias atuais de muitas grandes corporações” e dizem, também, que ajudam na reputação externa com partes interessadas, melhoram o relacionamento com a comunidade, na qual estão inseridas e fortalecem a imagem das empresas. Por estes motivos todos os investimentos em filantropia tem se tornado parte relevante dos planejamentos estratégicos. (BLOCK et al., 2015).

Para ajudar que organizações exerçam suas funções de maneira responsável e contribuindo com as corporações, o Sistema B, que iniciou em 2012, hoje já atua

em 10 países da América Latina e tem mais de 350 empresas fazendo parte do chamado “movimento”, que, segundo o site da instituição: “Trabalhamos para uma economia onde o sucesso é medido pelo bem-estar das pessoas, das sociedades e da natureza”. (SISTEMA B, 2018). O trabalho da instituição busca “com os valores e ética, inspirar soluções coletivas”.

Mas, além deste, existem outros importantes projetos que envolvem empresas e sociedade, como o já citado neste estudo *Ethisphere Institute*, que avalia e classifica todos os anos as empresas mais éticas do mundo; o Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, criado em 1998, que atua na mobilização e sensibilização, ajudando as empresas a gerir seus negócios de maneira sustentável. (INSTITUTO ETHOS, 2018).

Outra instituição que contribui na disseminação do assunto da ética no âmbito empresarial e educacional é a *Fundación Étnor* que, em 1991, iniciou como um Seminário Permanente de Ética Econômica Empresarial, em Valência, na Espanha e, mais tarde, em 1994, tornou-se a primeira fundação da área no seu país que unia empresários, diretores e acadêmicos, com o intuito de promover a ética nas organizações. (FUNDACIÓN ÉTNOR, 2018).

A ONU é uma instituição fundamental em relação à abordagem da responsabilidade social, com a definição dos 17 “*globals goals*”, definidos em 2015 por 193 países na Assembleia Geral das Nações Unidas – objetivos de desenvolvimento sustentável que buscam combater ou amenizar o impactos dos principais problemas mundiais até 2030, sendo estes problemas: pobreza, injustiça, desigualdade social e mudanças climáticas. (ONU BR, 2018).

No Brasil, segundo Lennan, Semensato e Oliva (2015, p. 459), comentam que “O Instituto Brasileiro de Governança Corporativa, entidade sem fins lucrativos, é dedicado à promoção da governança corporativa e atualmente se destaca como principal referência na área”. O IBGC promove palestras, fóruns, conferências, treinamentos, *networking* entre profissionais, além de produzir publicações e pesquisas. (IBGC, 2018). Lennan, Semensato e Oliva (2015) também comentam que a instituição reuniu, em 2011, mais de 1898 profissionais e 188 empresas associadas.

Com um ecossistema hoje já bem mais avançado, as empresas passam a ter uma maior responsabilidade e menos desculpas para o desenvolvimento de práticas e educação sustentável, pois, segundo Aloise, Rocha e Olea (2017, p. 84), “Dessa

maneira, ações sustentáveis tornam-se importante valor, inclusive ético, a ser adotado em todos os negócios”. Até mesmo porque existem benefícios e oportunidades que podem ser desperdiçados pelas organizações que não procuram melhorar suas práticas. De acordo com Milan et al. (2017, p. 275), “ética e a responsabilidade social causam impacto positivo no sucesso das empresas, porque os consumidores fazem julgamentos éticos que influenciam suas compras”.

Na mesma linha, Aloise, Rocha e Olea (2017, p. 84) afirmam que:

O comportamento ético das organizações, relacionando as questões econômicas com o desenvolvimento sustentável, afirmam que as empresas estão se tornando mais conscientes quanto às questões ambientais e seus impactos no ambiente empresarial. Esse comportamento que denominam “ambientalismo dos negócios” (*business environmentalism*) deverá ir além do cumprimento das leis, refletindo na missão, nas políticas e nas ações organizacionais.

Para Lennan, Semensato e Oliva (2015), a RSE não está ligada apenas aos aspectos da governança, transparência e valores empresariais, mas também se debatem aspectos ligados ao meio ambiente, à relação com a comunidade, ao governo e à sociedade, à seleção, avaliação e parceria com os fornecedores, ao relacionamento com os clientes, entre outros. Ou seja, as empresas passam a se preocupar com os impactos causados fora do âmbito organizacional. Cortella (2015, p. 125) defende que “a decisão de um dilema é sempre individual. Mas as suas consequências podem afetar muitas outras pessoas”; sendo assim, refletir os impactos das decisões é imprescindível.

2.3.2 O papel das lideranças na ética organizacional

Ahner (2009, p. 213) defende que o “elemento mais importante para determinar a cultura ética de uma empresa é sua liderança”, já Leisinger e Schmitt (2001) falam que os esforços empresariais para elevar a ética nas empresas e todas as boas intenções irão falhar na prática, quando os colaboradores, principalmente os que ocupam cargos de liderança, apresentarem falhas em suas éticas individuais.

Sendo assim, entende-se que a liderança é uma peça chave e fundamental para que se estabeleça na cultura da organização uma visão e práticas éticas, pois “os colaboradores vêem nos seus superiores um importante grupo de referência para

os seus próprios padrões éticos de ação”. (LEISINGER; SCHMITT, 2001, p. 153).

Cunha e Rego (2015, p. 352) comentam “Estes líderes preocupam-se não apenas com aquilo que alcançam e que ajudam as suas organizações a alcançar, mas também com a forma como o fazem”, referindo-se aos líderes éticos. Entendendo que cada indivíduo tem seu papel e contribuição, Freitas, Klein e Fagundes (2014) defendem que, no desenvolvimento de lideranças, um caminho essencial é o aprimoramento das competências individuais, pois “As decisões empresariais são inevitavelmente afetadas por fatores de natureza humana já que as organizações são constituídas por pessoas”. (CARDOSO et al., 2017). O que semelhantemente é definido por Guimarães e Oliveira (2015, p. 44): “A questão central é que a conduta antiética não é domínio das organizações, mas dos indivíduos que as representam”.

“Assim como as empresas têm um conjunto de valores básicos que guiam seu sucesso, também o indivíduo é guiado pela combinação singular de valores que formam quem ele é”. (AHNER, 2009, p. 140). Então, percebe-se que o indivíduo precisa colocar em um lugar de equilíbrio os interesses individuais e os interesses coletivos, o que na teoria parece ser simples. Na prática, a sociedade reflete o que Chan, Othman e Joned (2011) comentam, que os dilemas éticos que as pessoas têm precisado enfrentar mostram-se cada vez mais comuns. Forsyth (1980; 1992) fala que as avaliações que um indivíduo faz sobre um dilema ético expressam quais as normas que o norteiam, ou seja, qual é a sua ideologia.

Então, percebe-se indivíduos que buscam o bem coletivo, mas que também almejam ter seus interesses pessoais como reconhecimento e felicidade atendidos. De encontro com isso, percebe-se que:

A conclamação para amar a teu próximo como a ti mesmo, diz Sigmund Freud, é um dos preceitos fundamentais da vida civilizada (e, de acordo com alguns, uma de suas exigências éticas fundamentais). Mas é também o que de mais antagônico pode haver como tipo de razão que essa mesma civilização promove: a razão do interesse individual, da busca da felicidade. (BAUMAN, 2011, p. 37).

Ulrich, Zenger e Smallwood (2000) apud Freitas, Klein e Fagundes (2014) comentam sobre as dimensões individuais de liderança que fazem de cada líder detentor de caráter, moral, integridade e energia, além do pensamento estratégico – tudo isso individualmente, com seus atributos pessoais. Isso é algo que se mostra tão

complexo e particular que Maxwell (2011) defende que o maior desafio de um líder é dominar a si mesmo, pois manter todos esses atributos em equilíbrio não é algo simples.

Para que ocorra a contribuição das organizações na formação de líderes éticos, alguns autores como Ferreira, Mané e Almeida (2015); Córdoba (2015) e Groysberg et al. (2018), consideram o fator cultura algo importante e necessário para disseminar na empresa hábitos e costumes, guiados por princípios éticos e pela moral. Ao definir cultura organizacional, Groysberg (2018, p. 26) comenta que

A cultura é a ordem social tácita da organização: ela molda atitudes e comportamentos de amplo espectro e de forma duradoura. As normas culturais definem o que é encorajado e desencorajado, aceitou ou rejeitado dentro de um grupo.

Mas, para que a cultura organizacional seja disseminada de forma efetiva dentro da organização, independentemente do objetivo que é proposto, seja na busca por padrões éticos ou por excelência no atendimento, só será possível quando se inicia uma construção que vem do alto da pirâmide hierárquica. Neves et al. (2016, p. 165) dizem que “Os líderes influenciam o comportamento individual e organizacional, incluindo a sua dimensão ética”. Ou seja, comportamentos dos líderes irão instruir os demais colaboradores, que provavelmente serão os futuros líderes da organização, obtendo-se, assim, uma formação de lideranças que tenham, em suas raízes, princípios éticos bem embasados. Sobre isso, Córdoba (2015, p. 129) comenta:

Organizações que desejam ter uma cultura organizacional ética, deve ser apoiada pela liderança de seus gerentes seniores, de modo que eles transmitem a importância que é dada ao comportamento ético, isto é conseguido não só através de mensagens orais e escritas, mas também com o exemplo dado na tomada de decisão e o comportamento.

Mas, enquanto alguns autores falam sobre cultura, outros autores como Bitencourt (2004) e Moscardini e Klein (2014) enfatizam a educação corporativa e a aprendizagem organizacional. Sendo que sobre Educação Corporativa (EC), Moscardini e Klein (2014, p. 86) comentam que “A EC tem se difundido nas organizações e diferentes estratégias têm sido utilizadas para o desenvolvimento de pessoas”. Relacionando diretamente a formação de pessoas ou de lideranças com a

educação demandada pela organização para a formação de novos talentos. Para Moldoveanu e Narayandas (2019, p. 37),

À medida que aumenta a demanda por educação executiva – que pode ser personalizada, rastreada e medida eficientemente -, estão surgindo novos competidores. As faculdades de administração, consultorias, universidades corporativas e plataformas digitais estão competindo para oferecer programas de desenvolvimento de habilidades.

Já Bitencourt (2004, p.60) diz sobre a aprendizagem organizacional que “A aprendizagem organizacional refere-se a ‘como’ a aprendizagem acontece; isto é, os processos de construção e utilização do conhecimento (perspectiva processual)”. Mas, independente, ao falarmos da formação de novas lideranças, seja pelo viés da educação corporativa, da cultura ou da aprendizagem organizacional, é necessário o entendimento de que “O desenvolvimento de lideranças tem de ser visto como um processo de longo prazo que caminha lado a lado com o de gestão de desempenho”. (TANURE, 2007, p. 71). Ou seja, formar líderes é estimular nas pessoas ao autoconhecimento e a busca por seus melhores desempenhos e alinhamento de valores. E este é o papel mais importante de um líder ético, desenvolver os novos líderes de maneira responsável. Favorito (2010) diz que, melhor do que contratar líderes prontos, é formar líderes dentro das organizações, que terão a história e a identidade da empresa inseridos em sua formação.

3 MÉTODO

Este capítulo descreve o método que foi utilizado para atingimento dos objetivos propostos. Esta é uma importante etapa da pesquisa, pois, segundo Prodanov e Freitas (2013, p.24), “método é um procedimento ou caminho para alcançar determinado fim e que a finalidade da ciência é a busca do conhecimento”. Inicialmente, serão apresentadas as etapas da pesquisa, posteriormente seu delineamento, trazendo informações dos métodos utilizados. Em seguida, será apresentada a amostra com informações sobre os participantes da pesquisa. Na sequência, instrumentos e técnicas de coleta de dados são apresentados,

concluindo este capítulo com os procedimentos de análise de dados e as considerações éticas do estudo.

3.1 Etapas do Estudo

Neste presente estudo, identifica-se um fluxo dividido em quatro etapas principais, conforme demonstrado a seguir na Figura 2. A primeira etapa é referente à construção dos principais conceitos do tema abordado, assim como a identificação do problema, a criação dos objetivos, escolha do método, a escolha da população e sujeitos de pesquisa. Depois destas questões definidas, o projeto foi submetido ao Comitê de Ética da Universidade, por meio da Plataforma Brasil, a fim de validar a proposta apresentada.

A segunda etapa deste estudo foi a fase das coletas de dados, que foi realizada por meio de três etapas, sendo que a primeira foi a coleta de dados quantitativos, na qual foi utilizada a Escala de Percepção de Comportamentos Éticos Organizacionais – EPCEO. (GOMIDE et al., 2015). Também na fase de coleta de dados, ocorreram mais duas ações, sendo uma delas um grupo focal e uma entrevista com a Professora Decana da Escola de Negócios.

A terceira etapa foi a de análise dos resultados das coletas realizadas, sendo que, na primeira fase, foi feita a análise dos resultados quantitativos, no qual foi utilizado o *software* de análises quantitativas SPSS, de forma que foi possível mensurar a média, o desvio padrão, o coeficiente de variação, o intervalo de confiança, além de fazer diversos cruzamentos de dados por meio de características identificadas no questionário sócio demográfico, e que ajudaram a fazer comparações, por meio de características de grupos identificados na população. Ainda na etapa de análise de dados, foi realizada a análise dos dados qualitativos, por meio da análise de conteúdo categorizada, com o auxílio do *software* NVivo, para as informações coletadas no Grupo Focal. A técnica de análise de conteúdo foi utilizada também com os conteúdos da entrevista realizada com a Professora Decana. Na quarta e última etapa, foram elaborados os resultados da pesquisa, no qual foi possível apresentar os principais achados, fazer recomendações e as considerações finais do estudo.

Figura 2 – Etapas do Estudo

Construção Conceitual e Metodológica	Compreensão Teórica Seleção de Sujeitos e população Identificação do Problema e Objetivos		Submissão ao Comitê de Ética Escolha dos Métodos	
Coleta de Dados	Quantitativa Aplicação da EPCEO em 297 alunos da EGN		Qualitativa 1 Grupo Focal com alunos da EGN	Qualitativa 2 Entrevista com Professora Decana da EGN
Análise de Dados	Quantitativa Através do Software SPSS Média Desvio Padrão Coeficiente de Variação Intervalo de Confiança		Qualitativa 1 Através do Software Nvivo	Qualitativa 2 Análise do Discurso
Resultados	Recomendações		Considerações Finais	

Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

3.2 Delineamento da Pesquisa

Para atender aos objetivos propostos neste estudo, foi identificada a necessidade de uma investigação de natureza **descritiva** e **exploratória**, e o levantamento de dados foi realizado por meio de uma **pesquisa mista**, ou seja, teve uma etapa **quantitativa** e outra **qualitativa**.

Em relação à pesquisa descritiva, “Tal pesquisa observa, registra, analisa e ordena dados, sem manipulá-los, isto é, sem interferência do pesquisador”. (PRODANOV; FREITAS, 2013, p. 52). Em outra definição, “O estudo descritivo possibilita o desenvolvimento de um nível de análise em que se permite identificar as diferentes formas dos fenômenos, sua ordenação e classificação”. (OLIVEIRA, 1999, p. 114).

Já em relação à pesquisa exploratória, que objetiva realizar levantamentos bibliográficos, entrevista com envolvidos em uma das etapas da pesquisa e análise de exemplos que estimulem a compreensão que, segundo Prodanov e Freitas (2013),

são características que definem, assim, uma pesquisa como exploratória. Oliveira (1999, p. 134) diz que “Os estudos exploratórios têm como objetivo a formulação de um problema para efeito de uma pesquisa mais precisa ou, ainda, para a elaboração de hipóteses”.

A abordagem de análise da pesquisa mista é em função dos objetivos do estudo, justifica-se por convergir as duas abordagens e por identificar diferentes aspectos, que podem complementar e aprofundar ao que se propõe a investigação; além disso, é um estudo quantitativo, pois o questionário utilizado na coleta de dados era composto por questões objetivas que, posteriormente, passaram por análise estatística dos resultados e é considerada qualitativa, pois considerou-se necessária a validação das informações obtidas, de forma subjetiva. Oliveira (1999) diz que as abordagens quantitativa e qualitativa são métodos diferentes por suas sistemáticas, pela forma de abordar o problema, o objeto de estudo, precisando, assim, adequar a pesquisa com o objetivo que se quer alcançar com a mesma. Já Souza e Kaberuy (2017, p. 40) afirmam que “As abordagens qualitativas e quantitativas são necessárias, mas segmentadas podem ser insuficientes para compreender toda a realidade investigada”.

Neste estudo, em relação ao procedimento utilizado, optou-se pela pesquisa de campo que é definida por Prodanov e Freitas (2013, p. 69) como:

Aquela utilizada com o objetivo de conseguir informações e/ou conhecimentos acerca de um problema para o qual procuramos uma resposta, ou de uma hipótese, que queiramos comprovar, ou, ainda, descobrir novos fenômenos ou as relações entre eles. Consiste na observação de fatos e fenômenos tal como ocorrem espontaneamente, na coleta de dados a eles referentes e no registro de variáveis que presumimos relevantes, para analisá-los.

A pesquisa caracteriza-se como pesquisa de campo pela identificação da necessidade de verificar a percepção dos alunos da Escola de Negócios a respeito da ética em suas organizações. Isso só foi possível por meio de coletas de dados efetivamente em campo.

Por fim, a pesquisa também é considerada uma pesquisa bibliográfica, que é pré-requisito de qualquer estudo e que, segundo Fachin (2001, p. 125), é “o conjunto de conhecimentos humanos reunidos nas obras”. O autor também cita que “A pesquisa bibliográfica constitui o ato de ler, selecionar, fichar, organizar e arquivar tópicos de interesse para a pesquisa em pauta”. Para Lakatos e Marconi (1991, p.

183), “sua finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com tudo que foi escrito, dito ou filmado sobre determinado assunto”.

3.3 Participantes da Pesquisa

Os participantes da amostra da pesquisa foram alunos de uma Escola de Negócios de uma universidade privada no Sul do Brasil, que fazem parte dos níveis de graduação, *lato* e *stricto sensu*. Esta amostra foi definida de acordo com o critério de acessibilidade.

Foram coletadas respostas dos variados níveis de formação executiva, porém com uma escala de classificação, na qual foi possível identificar o perfil dos respondentes. A Instituição tem três pólos educacionais, todos no estado do Rio Grande do Sul, e foi escolhido o campus de Porto Alegre para aplicação da pesquisa. Em números, a Escola de Negócios tem, no seu Campus de São Leopoldo, cerca de 2.275 alunos entre os níveis graduação, *lato* e *stricto sensu*. Já no Campus de Porto Alegre, são 912 alunos, totalizando 3.187 alunos em toda a EN, sendo estes números correspondentes ao ano de 2018.

Entre os níveis de formação, o Campus de Porto Alegre possui um expressivo número de alunos no nível *lato sensu*, sendo este o nível de formação que mais fez parte da pesquisa. Abaixo, segue a Tabela 1 com os números exatos de cada nível de formação nos Campus de São Leopoldo e Porto Alegre.

Tabela 1 – Número de alunos que compõe a EGN em estudo

	Graduação	Lato Sensu	Stricto Sensu
Porto Alegre	306	473	133
São Leopoldo	1987	176	112

Fonte: Dados do estudo.

A realização de um grupo focal, onde se discutiu a respeito do assunto da ética, aconteceu durante um grupo de pesquisa de Gestão de Pessoas e Liderança, que se reúne mensalmente nas dependências da Universidade, no Campus de Porto Alegre. A escolha de aplicar o grupo focal neste grupo se deu pelo critério de acessibilidade.

O grupo de pesquisa é composto por alunos, em maior parte do nível *stricto sensu*, mas, na ocasião, estavam presentes, também, alunos da graduação e *lato sensu*. A amostra desta etapa contou com 10 (dez) alunos da Escola de Negócios.

E, por fim, ainda se realizou uma entrevista com a Professora Decana da Escola de Negócios, na qual foi possível identificar as ações, estratégias e posicionamentos que a escola está buscando para inserção da ética nos cursos que fazem parte de sua grade. Foi oportuna a coleta destas informações, também pelo motivo da EN estar passando pelo processo de acreditação da AACSB, uma importante certificação que poderá colocar a EN em um seleto grupo de escolas de negócios, com reconhecimento global. E, por esta certificação ter como uma das principais recomendações, a abordagem da ética nos cursos pertencentes à EN, por meio de projetos nas áreas de engajamento, inovação e impacto social.

Sobre optar por tratar o assunto da ética em uma escola de negócios, de uma IES, pode-se considerar algo bastante relevante e pertinente, pois, conforme Marques (2001, p. 131),

No âmbito alargado da universidade as muitas vozes da razão discursiva, da razão pragmática e da razão expressiva importa sejam postas num utilitário processo de interlocução e certificação social de seus saberes assim reconstruídos.

Com isso, entende-se que utilizar o ambiente universitário para tratar de assuntos como estes pode obter bons resultados que poderão contribuir tanto para a academia, como para a sociedade como um todo.

3.3.1 Amostra Quantitativa

A amostra quantitativa foi realizada, em sua maior parte, de forma presencial, obtendo ao todo 297 respondentes, sendo que, destes, 95,62% foram presenciais e apenas os 4,37% restantes foi respondido de forma eletrônica. A pesquisa, sendo realizada presencialmente, contribuiu para o atingimento de números satisfatórios, pois, de um total de 912 alunos matriculados no Campus Porto Alegre, a pesquisa obteve um alcance de 32,56% do total da população em sua amostra. O cálculo de tamanho da amostra foi realizado por meio da ferramenta disponível no site *SurveyMonkey* (www.surveymonkey.com) e, considerando a população do Campus

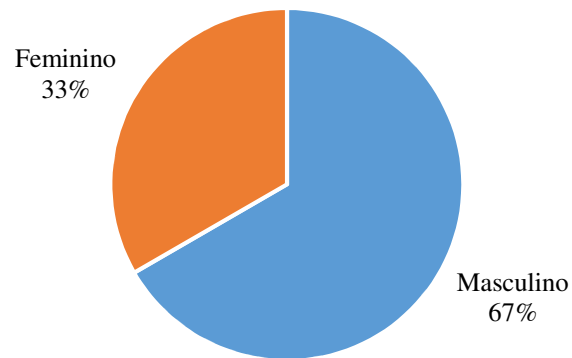
de Porto Alegre, com um nível de confiança de 95% e com margem de erro de 5%, a amostra ideal deveria estar acima de 271 respondentes; sendo assim, o tamanho da amostra realizada é considerado satisfatório. Já no cálculo que considerou todos os 3.187 alunos da Escola de Negócios, também com nível de confiança de 95% e margem de erro de 5%, a amostra ideal deveria estar acima de 343, sendo que, neste requisito, a amostra ficou abaixo do ideal, porém é considerável que não é uma grande diferença – no cálculo realizado com um nível de confiança de 90% e margem de erro de 5%, a amostra exigida seria de 249, sendo que, neste caso, o número de respondentes foi atingido.

Na construção do questionário, que está disponível na íntegra no Apêndice A, os instrumentos foram distribuídos na seguinte ordem: questões sócio demográficas gerais (sexo, idade, curso), depois o instrumento com questões referentes à EGN e, posteriormente, vieram novas questões sócio demográficas, sendo que a primeira delas é um filtro – onde os alunos que não tiveram nenhuma experiência de trabalho durante toda sua vida, não poderiam seguir respondendo as demais questões, que eram para identificar o perfil profissional – e, por último, a EPCEO, que é o instrumento com a finalidade de medir a percepção dos comportamentos éticos organizacionais nas empresas onde os alunos atuam profissionalmente. A construção foi realizada desta forma para possibilitar a participação de todos.

A seguir, serão apresentados alguns gráficos trazendo mais informações sobre o perfil da amostra da etapa quantitativa – considerada uma importante etapa da pesquisa, pois atingiu um número de respondentes expressivo.

O Gráfico 1 trará informações sobre o número de homens e mulheres que compõe a amostra; logo em seguida, o Gráfico 2 irá apresentar as idades predominantes da amostra, e um terceiro gráfico a distribuição entre os níveis de curso.

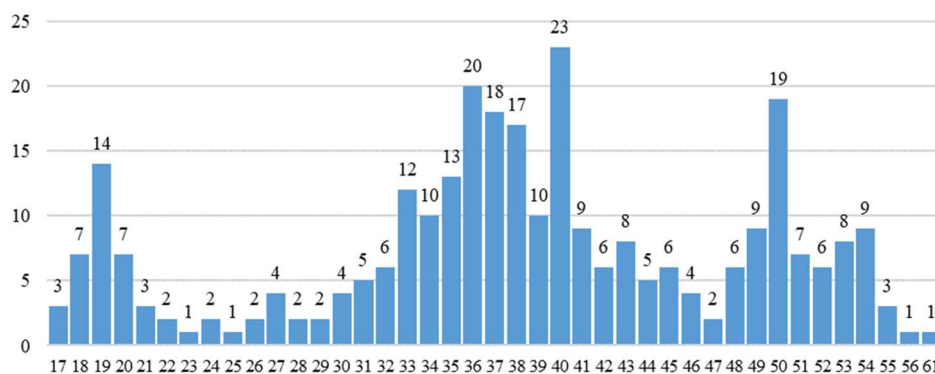
Gráfico 1 – Sexo dos respondentes



Fonte: elaborado pelo autor (2019).

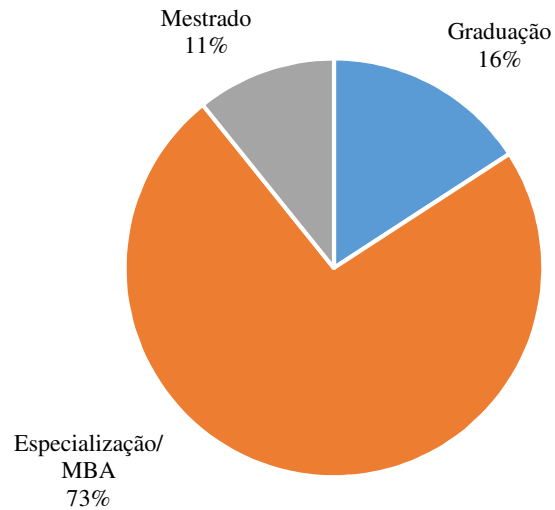
Identificou-se um maior número de homens presentes nos cursos da EN, chegando a 67% as respostas masculinas e 33% respostas femininas. Já a idade média dos pesquisados foi de 38,15 anos, com desvio padrão de 10,09 anos. Com isso, o coeficiente de variação dos dados foi de 26,43%. A diferença de idade entre o mais velho (61 anos) e o mais jovem pesquisado (17 anos) foi de 44 anos, o que representa uma amplitude grande de perfil pesquisado. As idades mais frequentes foram de 40 (23) e 36 anos (20). A maior concentração ficou entre 36 e 40 anos (88), representando quase 30% da amostra.

Gráfico 2 – Distribuição da amostra pela idade dos pesquisados



Fonte: elaborado pelo autor (2019).

Gráfico 3 – Curso dos respondentes



Fonte: elaborado pelo autor (2019).

Em relação aos níveis de formação da amostra, a maior parte é composta por alunos que fazem algum curso de nível *latu sensu*, ou seja, especializações ou MBA. Com 73% da amostra total, ficando o nível de graduação com 16% dos respondentes e o *stricto sensu* com 11%.

3.4 Instrumentos e Procedimentos de Coleta de Dados

Cada etapa da pesquisa teve instrumentos de coleta de dados diferentes, sendo um questionário do modelo *survey* na etapa quantitativa e grupo focal e entrevista na etapa qualitativa. Isso foi necessário para garantir que os objetivos propostos fossem atingidos.

3.4.1 Etapa Quantitativa

A **pesquisa quantitativa**, segundo Fachin (2001, p. 79), “é determinada em relação aos ou proporção numérica”. O autor também comenta que “a quantificação científica envolve o sistema lógico que sustenta a atribuição de números e que os resultados sejam eficazes”. Já Prodanov e Freitas (2013, p. 69) defendem que o método de pesquisa quantitativo “considera que tudo pode ser quantificável, o que significa traduzir em números opiniões e informações para classificá-las e analisá-las”. Oliveira (1999, p. 115) cita que o método de pesquisa quantitativa

é muito utilizado no desenvolvimento das pesquisas descritivas, na qual se procura descobrir e classificar a relação entre variáveis, assim como na investigação da relação de causalidade entre os fenômenos: causa e efeito.

Na etapa quantitativa deste estudo, foi utilizado um questionário e a técnica de coletas de dados foi o levantamento de dados, ou *survey*, que, segundo Prodanov e Freitas (2013, p. 57), “esse tipo de pesquisa ocorre quando envolve a interrogação direta das pessoas cujo comportamento desejamos conhecer através de algum tipo de questionário”.

Para isso, a escala escolhida foi a Escala de Percepção de Comportamentos Éticos - EPCEO, que foi construída com base nos estudos de Gomide Jr. e colaboradores (2003). A escala passou por processo de validação, com mais de 243 respondentes, sendo estes empregados de instituições públicas e privadas do estado de Minas Gerais, no Brasil, e sofreu as alterações necessárias para atingir os objetivos da pesquisa para a qual foi criada e para maior precisão em relação aos resultados. O instrumento final ficou composto por 20 itens distribuídos em dois fatores. O primeiro fator é Gestão do Sistema (com 14 itens), o segundo fator foi denominado Orientação para o cliente (com 6 itens).

Além dos itens que já compõe a escala original, para que o questionário contribuísse com a resposta ao problema de pesquisa e viesse a atender a todos os objetivos propostos neste estudo, foram adicionados dois itens à escala EPCEO para o presente estudo. Os itens buscam identificar se as empresas nas quais os discentes estão inseridos como profissionais realizam palestras, treinamentos, entre outras medidas para abordagem da ética no âmbito profissional. E outra questão que aborda

os direitos e deveres dos discentes em seus ambientes profissionais foi desmembrada e agora forma duas questões, e não apenas uma, como na escala original. Esta medida foi tomada, pois entende-se que, em alguns casos, possa haver o cumprimento de deveres e descumprimentos dos direitos, ou vice-versa. Além disso, foi anexado, junto à escala EPCEO, um novo instrumento com questões que foram respondidas pelos discentes em relação às suas percepções éticas sobre a IES na qual estudam e, por fim, mais um conjunto de questões que busca identificar os perfis sociodemográficos dos respondentes. Segundo Gomide Jr. e Fernandes (2008), a aplicação do EPCEO pode ser feita de forma individual ou coletiva, em tempo livre; apenas deve-se ter o cuidado para que o respondente tenha clareza e entendimento de como o instrumento funciona, sendo recomendável um ambiente confortável e tranquilo.

3.4.2 Etapa Qualitativa

Já a **pesquisa qualitativa** é considerada por Fachin (2001, p. 82) como um estudo que é “caracterizado pelos seus atributos e relaciona aspectos não somente mensuráveis, mas também definidos descritivamente”. O mesmo autor comenta que “as variáveis qualitativas são definidas por meio de uma descrição analítica, e não medidas ou contadas”. Oliveira (1999, p. 117) afirma que “pesquisa qualitativa tem como objetivo situações complexas ou estritamente particulares”. Como o estudo envolve ética, um assunto que pode ser amplamente debatido e com posicionamentos epistemológicos diferentes, é bastante pertinente utilizar uma abordagem qualitativa para maior profundidade na descrição dos resultados que serão obtidos na etapa da pesquisa através de grupo focal (GF).

Os GFs são grupos de discussão que dialogam sobre um tema em particular, ao receberem estímulos apropriados para o debate. Essa técnica distingue-se por suas características próprias, principalmente pelo processo de interação grupal, que é uma resultante da procura de dados. (RESSEL et al., 2008, p. 780).

Portanto, por meio do Grupo Focal, compreende-se que foi possível, conforme aponta Oliveira (1999), maior aprofundamento do assunto, sendo que existe:

Maior facilidade de poder descrever a complexidade de uma determinada hipótese ou problema, analisar a interação de certas variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos experimentados por grupos sociais, apresentar contribuições no processo de mudança, criação ou formação de opiniões de determinado grupo e permitir, em maior grau de profundidade, a interpretação das particularidades dos comportamentos ou atitudes dos indivíduos. (OLIVEIRA, 1999, p. 117).

Para Ressel et al. (2008, p. 781), “A formação do GF é intencional e pretende-se que haja, pelo menos, um ponto de semelhança entre os participantes”. Por isso, neste estudo foram convidados para participar do grupo focal alunos que fazem parte de distintos cursos da escola de negócios da IES, que é campo deste estudo, e que já tenham ou não participado da primeira etapa de coleta de dados (*survey*).

Durante o grupo focal, o pesquisador ficou apenas como observador, e uma terceira pessoa fez a mediação do debate em relação ao assunto estudado para que fosse garantido maior distanciamento e amplitude perceptiva para a escuta do processo por parte do pesquisador. As temáticas-guias, que foram adotadas na condução do grupo de foco, foram definidas *a priori* baseadas nas questões que compunham o questionário da etapa quantitativa. Estas temáticas foram basicamente: “Conceito de ética para os participantes”, “A ética no ambiente educacional” e “A ética no ambiente de negócios”.

Ainda durante a etapa qualitativa, percebeu-se a necessidade de compreender como e se a Escola de Negócios estava realizando ações e/ou adotando estratégias para inserção e abordagem da ética nos currículos de seus cursos. Para isso, foi realizada uma entrevista em profundidade com a professora decana da Escola de Negócios para esclarecimento de tais questionamentos.

3.5 Técnica de Análise de Dados

Nesta seção, serão apresentadas as técnicas de análise e discussões dos dados. Os resultados serão apresentados posteriormente no Capítulo 4, e alguns resultados serão apresentados em tabelas e gráficos para melhor compreensão.

3.5.1 Análise de Dados Quantitativos

Para dar início à etapa de análise dos dados quantitativos, inicialmente todas as respostas da etapa quantitativa foram reunidas em uma única planilha, para que fosse possível filtrar e manipular os dados de maneira organizada. Posteriormente a isso, os dados foram importados para o *software* IBM® SPSS® *Statistics Package for the Social Sciences* versão 22, que é “um *software* de análise estatística que fornece os principais recursos necessários para executar um processo de análise do início ao fim”. (NOVATO, 2014). O *software* SPSS é considerado um dos principais *softwares* para análise de dados quantitativos. Por meio dos resultados obtidos, foram utilizadas as estatísticas descritiva e multivariada para explicar os resultados obtidos. Em relação à estatística multivariada, Viali (2019, p. 01) sustenta que

A análise multivariada de uma forma bem geral refere-se a todos os métodos estatísticos que analisam simultaneamente múltiplas medidas em cada indivíduo ou objeto sob investigação. Qualquer análise simultânea de mais de duas variáveis pode ser, de certo modo, considerada como análise multivariada.

De acordo com Santos (2017), a estatística descritiva é o ramo da estatística que vai buscar sintetizar ou descrever qualquer conjunto de dados de maneira direta. Dentre os exemplos de estatística descritiva estão: desvio padrão, média, mediana, entre outros.

Por meio destas análises, foi possível identificar a média, desvio padrão, coeficiente de variação (Tabelas 3 e 8) e índice de confiança (Apêndices F e G).

Para que fosse atestada a confiabilidade das escalas utilizadas, foram feitos testes de consistência interna, por meio do *Alfa de Cronbach*, que é um teste que avalia se o instrumento utilizado consegue medir ou inferir o que de fato se propõe. Maroco e Marques (2006, p. 66) dizem que “A fiabilidade de uma medida refere a capacidade desta ser consistente”, e o *Alfa de Cronbach*, se propõe a isso, conferir a relevância e fidedignidade da escala para amostra do estudo. “A elevada consistência na presença de multidimensionalidade indica que os itens que compõem as diferentes dimensões de uma medida estão fortemente correlacionados”. (MAROCO e MARQUES, 2006, p. 67).

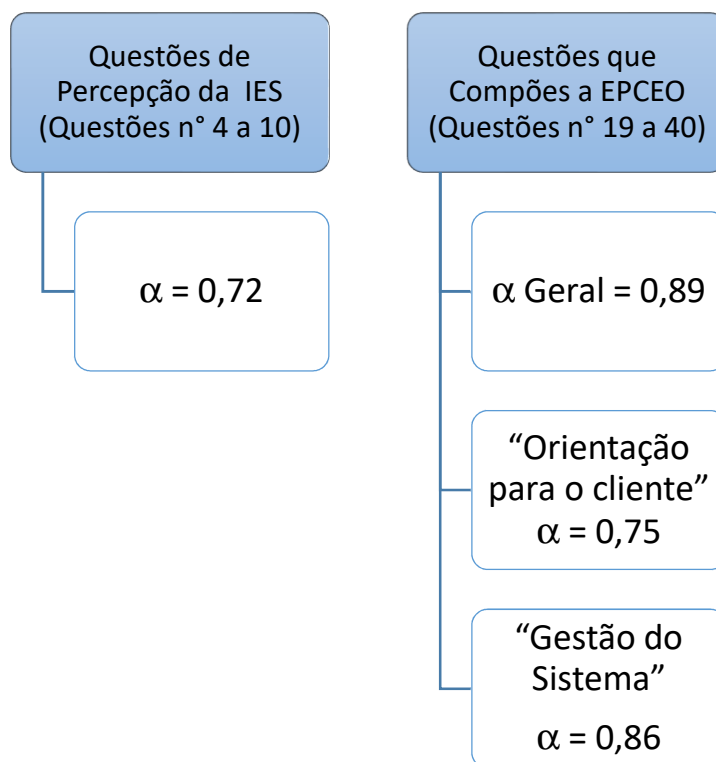
O Coeficiente α se mostrou útil por três motivos que Matthiensen (2011) considera como os principais: primeiramente, fornece uma medida de confiabilidade razoável. Segundo, sua fórmula geral permite sua aplicação, e terceiro, é facilmente calculável por princípios básicos da estatística.

Para se analisar os valores de α , deve verificar o resultado que deverá ser de 0 a 1,0; sendo que quanto mais próximo de 1, maior confiabilidade entre os indicadores.

Neste presente estudo o *Alfa de Cronbach* foi verificado nos dois instrumentos utilizados separadamente. Primeiramente, calculou-se o α das questões correspondentes a percepção dos alunos em relação a IES, na qual estudam, este instrumento era composto por 7 questões (questões de nº 4 a 10), sendo que uma delas (questão nº 6), possuía resultado reverso em relação as outras questões deste instrumento, com isso, foram invertidos os valores dos resultados desta questão. Quando calculado sem esta inversão o valor encontrado de α , foi igual a 0,66, que é considerado um resultado aceitável, porém não satisfatório, já com a inversão proposta, o α teve um aumento e obteve resultado de 0,72, melhorando a consistência entre as questões.

Logo após, foram calculados o α das questões que compõe a Escala de Percepção de Comportamentos Éticos Organizacionais (EPCEO), e nesta os resultados de α encontrados foram os seguintes: considerando todas as 22 questões, (nº 19 a 40), que fazem parte da escala deste estudo, o resultado de α ficou em 0,89, um resultado considerado satisfatório. Mas foram também calculados os α de acordo com os fatores, que originalmente compõe a escala em sua criação, sendo que 06 questões são referentes ao fator “orientação para o cliente”, (questões 20, 21, 22, 23, 27 e 37) as demais 16 questões ficaram relacionadas ao fator “gestão do sistema”. No cálculo do α nas 06 questões de “orientação ao cliente”, o resultado do α foi de 0,75 e nas questões do fator de “gestão do sistema” o resultado do α foi de 0,86. As duas questões mencionadas anteriormente, as quais foram adicionadas a EPCEO, ficaram no fator de “gestão do sistema”, que apresentou um resultado melhor do que o fator de “orientação ao cliente”, com isso, é possível afirmar que, mesmo com as adições destas questões, não ocorreram alterações de confiabilidade da escala.

Figura 3 – Resultados do Alfa de Cronbach



Fonte: elaborado pelo autor (2019).

Foram também realizadas análises de validades, como cuidado metodológico, através de Análise Fatorial Confirmatória, que de acordo com Carvalho (2017) a “análise fatorial confirmatória (CFA) é uma abordagem que permite verificar se as variáveis realmente estão associadas aos seus respectivos fatores pressupostos”. Para isso, foram utilizados os testes de *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) e o Teste de Esfericidade de *Bartlett*.

Assim como no *Alfa de Cronbach*, o KMO varia de 0 a 1,00, sendo que quanto mais próximo de 1,00, demonstra maior adequação da escala. No teste realizado neste estudo, o KMO também foi calculado separadamente para cada um dos instrumentos, primeiramente o instrumento referente as questões relacionadas a percepção referente a IES, obteve um resultado de 0,78, que é considerado por Hair et al. (2009), como um resultado satisfatório, pois está acima de 0,70. E quando o resultado de KMO for favorável, juntamente com o Teste de Esfericidade de *Bartlett* com um *P-value* <0,01, considera-se que existe significativa correlação entre as

variáveis. Neste caso a significância (sig) foi de 0,00, ou seja, menor que 0,01, o que demonstra a confirmação dos dados, conforme estabelecido que $\text{sig} < 0,05$, sendo este mais um indicador favorável para a matriz.

Os testes de validação realizados pelo KMO e pelo Teste de Esfericidade de *Bartlett*, apresentam também as “comunalidades” entre as questões, e no instrumento de percepção, referente a IES, que foi composto por 7 questões, o teste encontrou dois *clusters* ou componentes, sendo que cada conjunto foi composto pelas seguintes questões: *Cluster 1* (8, 7, 10 e 9)² e *Cluster 2* (6, 5, 4). De um destes *clusters* emergiu um *eigenvalue* superior a 1,0, que explica 56% da variância total.

Já as questões correspondentes a EPCEO, o resultado do KMO foi de 0,90, também considerados satisfatórios e o Teste de Esfericidade de *Bartlett* obteve um resultado *P-value* $< 0,01$. No primeiro teste, as “comunalidades” entre as questões obtiveram 5 *clusters*, de questões, sendo que entre estes 5, emergiu um *eigenvalue* superior a 1,0, que explica 57,2% da variância total.

Para melhor compreensão destes grupos, foi realizado o teste com a fixação de 4 *clusters* e o resultado foi o seguinte: *Cluster 1* (questões: 32, 39, 36, 33, 30, 24, 28, 37 e 31), *Cluster 2* (questões: 23, 22, 21, 27 e 20), *Cluster 3* (40, 38, 34 e 35) e *Cluster 4* (questões: 19, 25, 29 e 26), já neste teste emergiu um *eigenvalue* superior a 1,0, que explica 52,6% da variância total, neste novo teste o KMO e o *P-value* não sofreram variação de resultado.

Importante ressaltar que estes grupos são criados através da análise fatorial das respostas dos pesquisados, mas o que chama atenção é a relação evidente de algumas questões, como as questões que compõe o *Cluster 2*, por exemplo, são todas referentes ao fator “orientação ao cliente”, ou seja, todas são questões que tem relação direta e suas respostas demonstram isso também.

Para sintetizar todos os resultados encontrados nos testes de validade, a seguir será apresentada a Tabela 2 com os principais resultados.

² As questões citadas nesta sessão estão disponíveis no Questionário Completo, no APÊNDICE A

Tabela 2 – Análise de Validade da Escala

Escala	KMO	Sig do Teste de Bartlett	Variância total explicada
Questões referentes a IES (4 a 10)	0,78	< 0,01	56,0%
Questões EPCEO (19 a 40) 5 clusters	0,90	< 0,01	57,2%
Questões EPCEO (19 a 40) 4 clusters	0,90	< 0,01	52,6%

Fonte: elaborado pelo autor.

A seguir, na próxima seção, serão descritos os métodos de análises qualitativas, utilizados neste estudo.

3.5.2 Análise de Dados Qualitativos

Já os dados qualitativos foram tratados a partir da Análise de Conteúdo. Richardson (2012, p. 99) discute os desafios do pesquisador em estudos qualitativos, salientando que:

(...) quando assume no trabalho uma perspectiva reflexiva, o problema reside em demonstrar para o leitor essa validade. O pesquisador quantitativo pode ter maneiras mais convincentes para mostrar a validade, tais como: a amostragem aleatória e a inferência estatística. Aqui, ainda, nesse caso, existe a necessidade de convencer o leitor sobre a Integridade do pesquisador. Esse é o grande desafio da pesquisa qualitativa. Além disso, o pesquisador qualitativo pode esforçar-se em mostrar validade da análise, proporcionando uma descrição detalhada do caso estudado.

Para auxiliar no rigor da análise dos dados qualitativos foi utilizado, como apoio no processo, o *software* NVivo, que auxiliou no aprofundamento da análise do conteúdo. Uma vez definidas as categorias de análise, este *software* auxilia na organização das informações coletadas, dividindo os excertos em “Nós”. Nesta pesquisa, foram criados três nós: sendo eles o da “Ética”, que armazenou as falas relativas aos conceitos de ética ou outras falas generalistas sobre esta temática, como exemplos do cotidiano dos participantes, entre outras informações. O segundo foi o nó da “Educação”, onde foram identificados exemplos e demais situações comentadas pelos participantes sobre a ética em seus contextos educacionais e, por último, o nó dos “Negócios”, onde se armazenou as informações dentro do contexto profissional dos participantes.

Após a criação dos nós, foi utilizado o recurso “consultas” do *software*, na qual foi utilizada a função “Matriz de Codificação”. Nesta matriz, foram criadas as categorias Educação & Negócios, Ética & Educação e Ética & Negócios, nos quais, por meio dos recursos da ferramenta, as falas são cruzadas e é possível identificar intersecções entre os assuntos. Após a conclusão desta etapa, coube ao autor avaliar o conteúdo e trazê-lo ao capítulo de análise de dados.

Sobre a análise de conteúdo, Prodanov e Freitas (2013, p. 102) comentam que

Visa a identificar se o estudo elucida os procedimentos adotados para análise dos dados coletados durante a pesquisa. Uma clara descrição dos procedimentos de análise dos dados permite julgar se os resultados alcançados são – ou não – frutos de um sistemático e rigoroso processo.

Contudo, a análise dos dados mostra-se uma importante etapa para que o fechamento da pesquisa alcance os objetivos propostos e responda ao problema de pesquisa. Na próxima seção, serão abordadas as condições éticas, com as medidas utilizadas para garantir a integridade da pesquisa com todos os envolvidos.

3.6 Condições Éticas

Um dos importantes pontos de uma pesquisa que aborda a ética como tema central do estudo em evidência, é a tomada de cuidados mínimos que esta ou qualquer outra pesquisa de caráter científico, de qualquer outro assunto ou temática abordada, e a eticidade que uma pesquisa deve ter.

Primeiramente, é importante destacar que a IES na qual o estudo foi realizado, foi informada com antecedência sobre a intenção do estudo na Escola de Negócios da Instituição. Também foi enviada uma carta formalizando este pedido, e a mesma voltou autenticada e autorizando a realização da pesquisa, conforme Carta de Anuência (APÊNDICE E) fornecida pela IES.

As medidas necessárias foram adotadas para que se contemple durante todo o processo de pesquisa, como a aplicação do TCLE - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (APÊNDICES B, C e D), que acompanharam o questionário físico, eletrônico e a etapa qualitativa. Este termo foi preenchido e assinado ou assinalado por todos os respondentes e participantes da pesquisa em todas as suas etapas, seja

ela quantitativa ou qualitativa. O procedimento de coleta foi, em sua maior parte, presencial, mas ocorreu também coleta de dados quantitativos por meio de questionário eletrônico; sendo assim, em todas as coletas de dados realizadas presencialmente foram fornecidas ao respondente duas vias do TCLE, sendo que ambas foram assinadas pelo mesmo, uma via ficou com o pesquisador e a outra via idêntica ficou com o respondente. Já nas coletas eletrônicas, os respondentes assinalavam, antes de responder a pesquisa, como pré-requisito obrigatório se concordavam ou discordavam com o TCLE, sendo que o termo ficou disponível no *link* da pesquisa, para que o respondente tivesse acesso a ele posteriormente,

Em relação à ética no campo da pesquisa científica, Aquino (2010, p. 05) comenta que “deve-se ter interesse e respeito pelos colegas que fazem parte de seu grupo de pesquisa”. O autor diz também que “O respeito, todavia, não está somente na outra pessoa que pesquisa mas, também, no que é escrito por ela” (2010, p. 05) ou seja, é de fundamental importância a fidelidade na escrita científica, buscando ser ético em forma e maneira de escrever, tanto quanto nos procedimentos adotados.

Desta forma, consonante às condições éticas, esta pesquisa atende à Resolução 466/2012 e, como tal, este projeto foi registrado na Plataforma Brasil e, conseqüentemente, submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Unisinos. Entre as exigências da referida Resolução, há a obrigatoriedade de que os participantes fossem esclarecidos sobre os procedimentos adotados durante toda a pesquisa e sobre os possíveis riscos e benefícios.

Entre os benefícios potenciais deste estudo, pode-se apontar a contribuição acadêmica, a identificação de lacunas na educação da ética, tanto no âmbito organizacional como no de ensino, que poderão servir de instruções e recomendações que poderão ser aplicadas na prática profissional de empresas e profissionais. E, considerando que toda investigação científica com seres humanos envolve riscos, ainda que mínimos, o presente estudo, em sua etapa de coleta de dados, poderia ter gerado algum constrangimento ou desconforto aos participantes e, neste sentido, os mesmos estavam cientes que poderiam interromper sua participação a qualquer momento, respeitando-se esta decisão. Porém, não se identificou nenhuma ocorrência de desistência entre os respondentes que assinalaram o questionário de forma presencial e o autor não foi informado de nenhum episódio de que isso pudesse

ter ocorrido com os questionários eletrônicos. Além disso, o pesquisador ficou à disposição para esclarecer quaisquer dúvidas.

4 ANÁLISE DE RESULTADOS

Neste capítulo, são apresentados os resultados encontrados e analisados na pesquisa. Sendo que os resultados apresentados inicialmente serão referentes à amostra quantitativa, porém os resultados qualitativos serão expostos na mesma seção, sempre que houver ligação oportuna entre os achados. Na seção posterior, serão descritos alguns achados que fazem parte da amostra qualitativa, tanto na etapa correspondente ao grupo focal, quanto a entrevista com a Professora Decana da EGN.

4.1 Resultados da Etapa Quantitativa

Nessa seção, encontram-se os principais resultados das análises quantitativas e mais informações em relação ao perfil sociodemográfico dos participantes.

Inicialmente, na Tabela 3, estão descritos os principais resultados em relação ao instrumento extra, que foi inserido, junto com a Escala de Percepção de Comportamentos Éticos Organizacionais (EPCEO), para mensurar a percepção dos alunos em relação à Instituição de Ensino Superior (IES) na qual estudam. A escala *Likert* seguiu o mesmo padrão da EPCEO em sua origem e manteve quatro pontos. Sendo eles: 1) discordo totalmente; 2) apenas discordo; 3) apenas concordo; e 4) concordo totalmente. Na tabela a seguir, será apresentada a média das respostas de cada questão, seu desvio padrão, coeficiente de variação e amostra. Todas as questões em relação à IES estão sendo apresentadas a seguir, porém o questionário completo está disponível no APÊNDICE A.

Tabela 3 – Estatística Descritiva da Amostra de um grupo de questões referentes a percepção sobre a IES

Questões de Percepção em Relação a IES	Média	Desvio Padrão	Coefficiente de variação	Amostra
Já obtive algum tipo de capacitação, treinamento, palestra, curso sobre ética.	3,17	0,99	31,37	297
Já obtive alguma atividade, ou envolvimento com ações sociais, através dessa IES.	2,98	1,19	39,73	297
Sinto falta de disciplinas, palestras ou atividades acadêmicas que tragam o assunto da ética em discussão.	2,52	0,93	36,90	297
Considero que na escola de negócios, estou sendo capacitado ser um gestor bem preparado para tomada de decisões e a ter posturas éticas perante minhas escolhas profissionais.	3,37	0,69	20,52	297
Posso utilizar alguns dos conhecimentos adquiridos na minha universidade para resolver algum dilema ético em minha organização.	3,24	0,69	21,27	297
O curso que frequento aborda a temática da ética.	3,08	0,83	26,81	297
Já utilizei na prática algum ensino ético aprendido neste curso.	2,77	0,87	31,46	297

Fonte: Dados da pesquisa.

Na Tabela 3, referente às questões de percepção em relação à IES, a questão **“sinto falta de disciplinas, palestras ou atividades acadêmicas que tragam o assunto da ética em discussão”** – apesar de ficar com a menor média, demonstrando um resultado relativamente favorável, podendo considerar que para uma parcela dos alunos o tema da ética já é discutido ou abordado – apresentou um dos maiores coeficientes de variação.

Com isso, percebe-se que existe maior diferença entre as respostas. Já na etapa qualitativa, que foi realizada através de um grupo focal com alunos da mesma

IES, identificou-se que os alunos percebem não existir disciplinas, seminários ou eventos que abordem exclusivamente o assunto da ética; porém, no discurso de alguns dos participantes, os mesmos identificam que a ética é tratada em meio aos demais assuntos das disciplinas, como verbaliza uma das participantes:

“Aí tu olha em marketing, uma visão de ecossistema (...), a gente também tá falando de questões de stakeholders, gestão de pessoas também. Quando a gente fala de liderança tóxica, quando a professora faz algumas intervenções, pergunta, ‘tá, mas tu tá fazendo isso a serviço de quê?’, eu acho que a gente tá discutindo ética.” (Participante do Grupo Focal, 2018).

Gambi e Chaves (2017) comentam que a ética do desenvolvimento, como um campo interdisciplinar, caminha paralelo aos campos de discussão sobre crescimento, desenvolvimento em um âmbito econômico. Ou seja, abordar a ética ao falar de crescimento e desenvolvimento econômico é essencial para traduzir a ética e identificá-la nos mais diversos campos estudados. Para Toro e Rodriguez (2017, p. 172),

Embora haja discordância na comunidade científica sobre a utilidade do ensino da ética em adultos, vários estudos mostraram que o treinamento em ética pode melhorar a sensibilidade, raciocínio e julgamento sobre dilemas éticos no local de trabalho, fazendo progressos nas tomadas de decisões com base em princípios éticos.

Ainda nas discussões do grupo focal, outros alunos acreditam que o tema deveria ser mais elucidado nas aulas, para que, de fato, seja discutido mais diretamente e refletido. Neste sentido, um dos participantes comenta que:

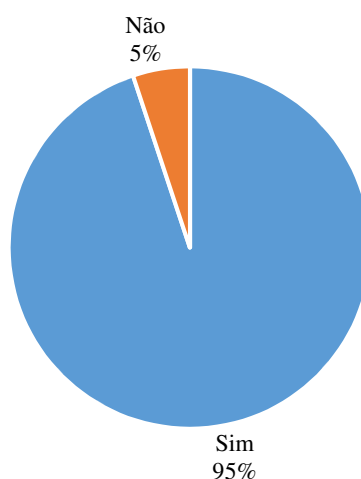
“Talvez o porquê não venha esse assunto para cima da mesa dos cursos de administração e tal, um pouco dessa lógica que eu comentei do futebol, nos negócios também às vezes as pessoas são muito mais preocupadas em levar uma vantagem, né? Aqui ou ali ou... a questão ética, então, ela fica um pouquinho, né?” (Participante do Grupo Focal, 2018).

Na questão **“Já obtive alguma atividade, ou envolvimento com ações sociais, através dessa IES”**, identificou-se um coeficiente de variação de 39,73. O motivo para uma diferença grande entre as respostas foi identificado na entrevista com a Professora Decana da Escola de Negócios em questão. Ela fala de ações que envolvem alunos dos cursos de graduação em projetos sociais. Estas ações não estão ainda implantadas nos cursos do *lato* e *stricto sensu*, podendo ser este um dos

principais fatores pelos quais houve maior diferença entre as respostas da amostra. Lennan, Semensato e Oliva (2015) comentam que a educação superior tem um importante papel no contexto de RSE, e afirmam que o desenvolvimento social, a RSE e a educação superior são temas diretamente ligados desde suas origens. Para Moldoveanu e Narayandas (2019), há a necessidade de aproximar o aluno da realidade, através da redução de distância entre o local onde uma habilidade é aprendida e o local onde ela é aplicada. Os autores comentam que esta proximidade que a vivência proporciona aumenta significativamente as chances de o aluno colocar em prática o aprendizado adquirido.

Para melhor compreensão das características da amostra, foram feitas algumas questões em relação à atividade laboral dos respondentes, como, por exemplo: experiência profissional, trabalho atual, tempo de serviço, se desempenha alguma função de liderança, e se esta função é de topo ou intermediária. Com isso, identificou-se que 95% da amostra já possui experiências de trabalho. A seguir, no Gráfico 4, serão apresentadas as porcentagens de respondentes que já tiveram alguma experiência de trabalho ou não.

Gráfico 4 – Experiência de trabalho

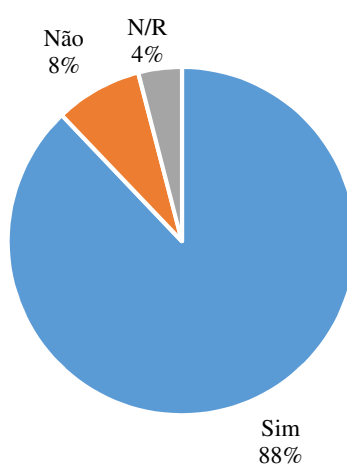


Fonte: elaborado pelo autor (2019).

No Gráfico 5 estão descritas as porcentagens de alunos que responderam estar trabalhando atualmente. Esta questão foi feita, pois os alunos que não estavam trabalhando foram instruídos a responder de acordo com sua última experiência

profissional. Um total de 88% da amostra respondeu estar empregado, seguido de 8% sem emprego e 4% não responderam.

Gráfico 5 – Trabalha atualmente



Fonte: elaborado pelo autor (2019).

A variável tempo de serviço teve respostas que variaram de 0,001 a 37 anos, com uma média de 18,18 anos e desvio padrão de 9,19 anos, tendo uma variabilidade de 50,58%, com uma amplitude de 37 anos. Os tempos mais frequentes foram de 15 anos (27), 16 e 20 anos (20), conforme a Tabela 4, a seguir.

Tabela 4 – Tempo de serviço em anos

Tempo de serviço	Frequência absoluta	Frequência relativa
Até 2 anos	16	5,39
De 2 a 5 anos	7	2,36
Mais de 5 a 10 anos	34	11,45
Mais de 10 a 20 anos	118	39,73
Mais de 20 anos	89	29,97
Não resposta	33	11,10
Total	297	100,00

Fonte: Dados da pesquisa.

Na Tabela 5 foi questionada a situação profissional dos respondentes para identificar o perfil da amostra, e identificou-se que a opção “trabalhador por conta de outrem” foi a opção mais respondida, chegando a 122 respondentes, representando 41,08% da amostra. Esta opção foi seguida por “trabalhador do estado” com 85 respondentes e 28,62%, após a opção “trabalhador-estudante” com 76 respondentes e 25,59% e empresário com 25 respostas, representando uma frequência relativa de 9,43%. As demais opções representadas na tabela a seguir obtiveram amostras menores. A soma total das respostas desta questão ultrapassa 100%, pois nela havia a opção de multiplicidade de respostas.

Tabela 5 – Situação profissional

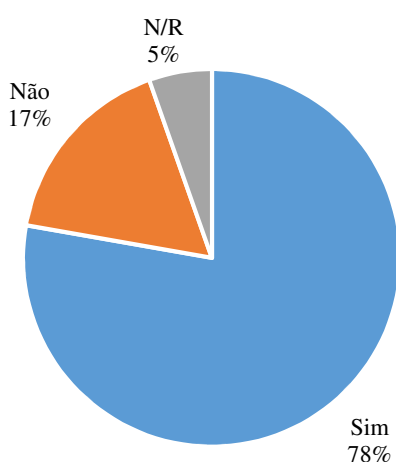
Situação profissional	Frequência absoluta	Frequência relativa
Trabalhador por conta de outrem	122	41,08
Trabalhador do estado	85	28,62
Trabalhador-estudante	76	25,59
Empresário	25	9,43
Profissional liberal	15	5,05
Outro	1	0,34
Não resposta	18	6,06

Fonte: Dados da pesquisa.

Em seguida, no Gráfico 6, estão, em números, os respondentes que desempenham em suas organizações alguma função de liderança, sendo que, no questionário entregue aos respondentes, o termo utilizado em duas questões foi chefia, por se tratar de um termo popularmente conhecido e para melhor compreensão da amostra, durante o preenchimento do questionário. Fagundes e Seminotti (2009) comentam em seu estudo sobre a distinção entre competência de liderança e competência gerencial, mas comentam também sobre a inter-relação dialógica que há entre ambas, falando sobre o que se percebe na prática, não é a distinção ou exclusão, mas sim que estas competências se tornam complementares. Sendo assim, mesmo tratando o termo no questionário como chefia para melhor entendimento dos respondentes, aqui, na apresentação dos resultados, o termo a ser

utilizado será liderança, pois entende-se que ambos são dialógicos, que podem ser utilizados em determinados contextos para melhor compreensão dos envolvidos.

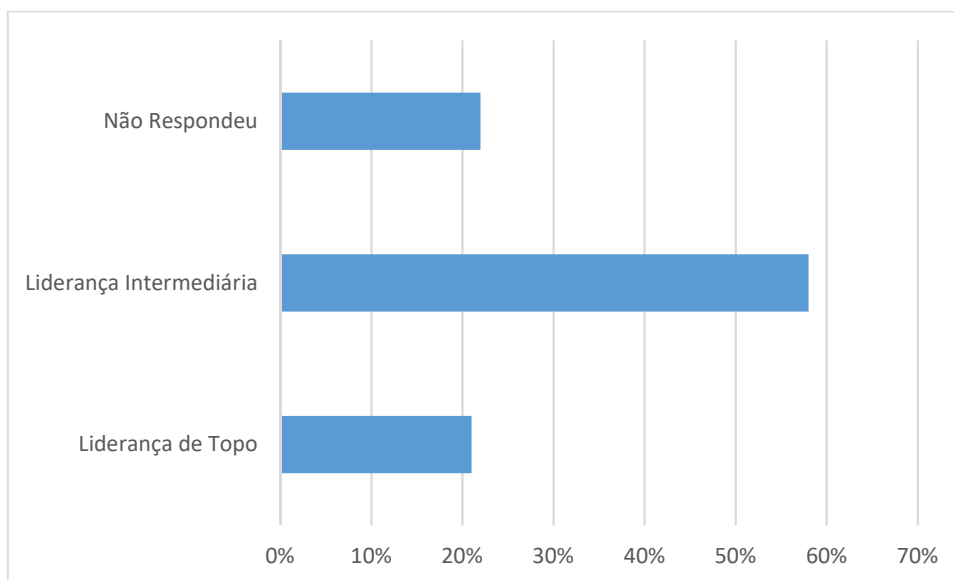
Gráfico 6 – Desempenha alguma função de liderança



Fonte: elaborado pelo autor (2019).

Em relação à questão que apontou sobre funções de liderança, percebeu-se um grande número de líderes na amostra, totalizando 78% da amostra. Seguido por 17% que não desempenham função de liderança e 5% que não responderam esta questão. No Gráfico 7, logo a seguir, estão as respostas da amostra em relação à questão que perguntou se a liderança desempenhada pelo respondente é de topo ou liderança intermediária.

Gráfico 7 – Tipo de liderança que desempenha (em percentual)



Fonte: Dados da pesquisa

Em relação ao nível de liderança desempenhado, foi identificado que 58% desenvolvem lideranças intermediárias e 21% liderança de topo. Esta é uma das características consideradas importantes no perfil dos alunos dos cursos da área de gestão e negócios: a maior parte dos alunos desta área já é uma liderança ou está em aperfeiçoamento para alcançar uma posição de liderança. Sendo este mais um fator de relevância para a abordagem do assunto da ética nas aulas e/ou atividades dos cursos pertencentes à Escola de Negócios.

Tabela 6 – Setor de atividade da organização onde trabalha

Alternativas de resposta	Frequência absoluta	Frequência relativa
Bancário	202	68,01
Indústria transformadora	10	3,37
Educação e ciência	10	3,37
Tecnologia de informação e comunicações	6	2,02
Comércio	4	1,35
Agricultura, pecuária e pescas	3	1,01
Atividades imobiliárias, aluguéis e serviços prestados às empresas	3	1,01

Indústria extrativa	2	0,67
Construção	2	0,67
Produção e distribuição de eletricidade, gás e água	2	0,67
Saúde humana e apoio social	2	0,67
Artes e indústrias criativas	1	0,34
Outras	35	11,78
Não respondeu	18	6,06

Fonte: Dados da Pesquisa.

Na Tabela 6 estão descritos os setores das empresas às quais os respondentes pertencem. Majoritariamente, a amostra é composta por bancários, o ramo foi seguido da opção “outros” e, logo após, os ramos de “indústria transformadora” e “educação e ciência”.

Tabela 7 – Dimensão da organização onde trabalha

Número de colaboradores	Frequência absoluta	Frequência relativa
Até 9	30	10,10
De 10 a 50	58	19,53
De 51 a 250	11	3,70
De 251 a 500	7	2,36
De 501 a 1000	6	2,02
Mais de 1000	166	55,89
Não respondeu	19	6,40
Total	297	100,00

Fonte: Dados da pesquisa.

Na Tabela 7, estão os resultados da questão sobre o tamanho da organização onde os respondentes trabalham. Em que 55,89% da amostra, ou seja, mais da metade, estão inseridas empresas que ultrapassam 1000 funcionários. Destacando-se, assim, que a maior parte da amostra pertence a empresas de grande porte. Outra parte da amostra, correspondendo a algo próximo de 20% das respostas, trabalha em empresas que possuem de 10 a 50 funcionários. E cerca de 10% em empresas com até 9 funcionários.

A seguir estão os resultados quanto à EPCEO, na qual os respondentes assinalaram o questionário de acordo com suas percepções em relação à ética nas organizações onde atuam profissionalmente.

Tabela 8 – Escala de percepção de comportamentos éticos organizacionais – EPCEO

A empresa onde trabalho trabalhei...	Média	Desvio padrão	Coefficiente de variação	Amostra
Oferece oportunidade para correção de erros	3,34	0,63	18,91	278
Oferece seus produtos a preços competitivos	3,56	0,58	16,24	278
Oferece seus produtos nos prazos prometidos	3,38	0,61	17,91	278
Presta informações precisas e objetivas a seus clientes, quando solicitada	3,49	0,54	15,33	278
Respeita e valoriza seus clientes	3,64	0,51	14,03	278
Trata com igualdade todos os empregados	3,00	0,76	25,59	278
Trata seus empregados, na empresa, como possuidores de direitos	3,44	0,63	18,36	278
Trata seus empregados, na empresa, como possuidores de deveres	3,45	0,64	18,66	278
Busca assegurar honestidade em suas transações com seus clientes	3,70	0,49	13,28	278
Reconhece, publicamente, dentro e/ou fora da empresa, os trabalhos bem-feitos	3,22	0,71	22,05	278
Possui políticas que impedem que seus empregados sejam humilhados e/ou discriminados na empresa	3,20	0,77	24,12	278
Estabelece prazos compatíveis com as tarefas a serem executadas	3,00	0,71	23,64	278
Possui objetivos que são conhecidos por todos	3,15	0,74	23,57	278
Possui políticas justas de avaliação de seus empregados	2,64	0,86	32,44	278
Possui políticas que permitem a participação de todos nas tomadas de decisão	2,40	0,80	33,32	278
Possui políticas que permitem aos gerentes permanente renovação de seus conhecimentos	3,31	0,71	21,44	278
Possui políticas que são conhecidas por todos	3,04	0,77	25,47	278
Possui regras e normas que foram definidas a partir da consulta a todos os envolvidos	2,38	0,84	35,25	278

Responde, de maneira precisa, as demandas de sua clientela	3,17	0,67	21,17	278
Possui políticas que permitem aos empregados contínua revisão de seus conhecimentos	3,29	0,68	20,62	278
Não modifica as regras e normas sem prévia consulta aos envolvidos	2,37	0,94	39,62	278
Obteve algum tipo de capacitação, treinamento, palestra, curso sobre ética na organização	3,29	0,86	26,04	278

Fonte: Dados da pesquisa.

Na Tabela 8 estão descritas questões em relação à percepção dos respondentes em relação à empresa em que trabalham. Foi identificado que as questões **“Respeita e valoriza seus clientes”** e **“Busca assegurar honestidade em suas transações com seus clientes”** ficaram com as melhores médias, sendo 3,64 e 3,70 respectivamente, e os menores coeficientes de variação, sendo 14,03 e 13,28 respectivamente. Já as questões **“Possui políticas que permitem a participação de todos nas tomadas de decisão”**; **“Possui regras e normas que foram definidas a partir da consulta a todos os envolvidos”** e **“Não modifica as regras e normas sem prévia consulta aos envolvidos”** ficaram com as menores médias, entre 2,37 e 2,40. Estas questões apresentaram, também, os maiores índices de variação, chegando em uma das questões a um coeficiente de variação de 39,62.

Algo bastante relevante nestes resultados é que as questões que marcaram as maiores e as menores médias são referentes às mesmas áreas. Nota-se que as maiores médias foram referentes à percepção dos respondentes em relação à postura das suas empresas com seus clientes, e as menores médias foram aquelas referentes à participação de todos os envolvidos nas tomadas de decisões.

Quando perguntados sobre a conduta da empresa perante os clientes, a percepção dos colaboradores é bastante positiva. Com a busca pela satisfação do cliente, as exigências de mercado, e até mesmo exigências estabelecidas sobre cumprimento do código de direitos do consumidor, podem ter contribuído para que estas questões obtivessem os resultados mais satisfatórios.

Aloise, Rocha e Olea (2017) comentam que os comportamentos de responsabilidade social das organizações devem ir além das obrigações legais, que

devem também refletir na missão, políticas e ações organizacionais. Isso também porque a transparência e ações sustentáveis, em grande parte das vezes ajudam com redução de custos, incremento de vendas, além de melhorar a reputação da organização. Estes são fatores que, mais do que nunca, tornaram-se importantes para o crescimento e desenvolvimento saudável das organizações.

Já as questões que obtiveram as menores médias são justamente sobre a participação dos envolvidos nas tomadas de decisões. As tomadas de decisões sem a consulta ou sem a devida transparência criam e exercem influências sobre os indivíduos e, conseqüentemente, sobre a organização, que podem ser positivas ou negativas, conforme afirmam Córdoba (2015), Bitencourt (2004) e Milan et al. (2017).

No grupo focal, realizado com alunos da Escola de Negócios, uma das participantes compartilha uma experiência:

“Trabalhei numa empresa (em São Paulo), porque eles falavam ‘nós somos muito éticos’, e completavam ‘nós pagamos todos os impostos, pagamos todos os salários em dia’. É, verdade.

- Isso é obrigação.

- Agora, da relação com as pessoas, o preconceito de gênero, de raça, de cor, de opção sexual, outras mais variadas coisas, eles eram extremamente antiéticos.” (Participante do Grupo Focal, 2018).

Waber (2019, p. 42) defende que “Fazer algo legal, mas não ético pode acarretar reação adversa severa”. Haji (2018, p. 12) comenta que

Talvez alguns tenham pensado que a responsabilidade não pode afetar a obrigação porque mesmo que um mundo seja desprovido de responsabilidade, ele não precisa ser desprovido de obrigação.

Por isso, a necessidade de reflexão sobre as responsabilidades e ações, mesmo quando apenas as obrigações são consideradas, como foi o relato da participante do grupo focal, na citação acima, que chegou a se desligar da empresa a que se refere, pois relatou não suportar todo o “resto” que, pelo ponto de vista isolado da gestão, estava tudo bem. Considerar o que pensam os membros da equipe, as pessoas envolvidas em cada situação cotidiana e nas rotinas empresariais, é necessário e importante. Quanto a isso, cabe uma frase do teólogo catarinense Leonardo Hoff, parafraseado por Cortella (2015, p.118), que diz que “um ponto de

vista é a vista a partir de um ponto”. Considerar estes outros pontos é vital para pessoas e organizações.

Considerando que a percepção pode ser diferente entre indivíduos que exercem ou não função de liderança, em seguida, na Tabela 9, serão apresentadas as médias das respostas de cada questão, onde foram comparadas as respostas dos participantes que desempenham ou não função de liderança.

Tabela 9 – Comparação das médias de um grupo de questões entre quem desempenha ou não uma função de liderança

Questões	Média Geral		
	Desempenha	Não desempenha	Geral
Já obtive algum tipo de capacitação, treinamento, palestra, curso sobre ética	3,14	3,28	3,17
Já obtive alguma atividade, ou envolvimento com ações sociais, através dessa IES	2,97	3,04	2,98
Sinto falta de disciplinas, palestras ou atividades acadêmicas que tragam o assunto da ética em discussão	2,59	2,24	2,52
Considero que na escola de negócios, estou sendo capacitado para ser um gestor bem preparado para tomada de decisões e a ter posturas éticas perante minhas escolhas profissionais	3,38	3,42	3,37
Posso utilizar alguns dos conhecimentos adquiridos na minha universidade para resolver algum dilema ético em minha organização	3,21	3,36	3,24
O curso que frequento aborda a temática da ética	3,04	3,24	3,08
Já utilizei na prática algum ensino ético aprendido neste curso	2,81	2,78	2,77

Fonte: Dados da pesquisa.

Na Tabela 9 foram comparadas as respostas dos respondentes que desempenham alguma função de liderança com os que não desempenham, em relação à IES onde estudam. Na maior parte das questões, identificou-se que os respondentes que não desempenham liderança ficaram com médias maiores. Porém,

as diferenças não apresentaram resultados significativos, ficando muito próximas as médias entre os dois grupos.

Mas, para maior aprofundamento e compreensão dos grupos que compõe a amostra, na Tabela 10, a seguir, foi feita a comparação entre o grupo que desempenha liderança de topo com os que desempenham liderança intermediária.

Tabela 10 – Comparação das médias de um grupo de questões conforme o nível de liderança

Questões	Média Geral		
	Topo	Intermediária	Geral
Já obtive algum tipo de capacitação, treinamento, palestra, curso sobre ética	3,22	3,11	3,17
Já obtive alguma atividade, ou envolvimento com ações sociais, através dessa IES	2,74	3,08	2,98
Sinto falta de disciplinas, palestras ou atividades acadêmicas que tragam o assunto da ética em discussão	2,60	2,51	2,52
Considero que na escola de negócios, estou sendo capacitado ser um gestor bem preparado para tomada de decisões e a ter posturas éticas perante minhas escolhas profissionais	3,37	3,37	3,37
Posso utilizar alguns dos conhecimentos adquiridos na minha universidade para resolver algum dilema ético em minha organização	3,24	3,24	3,24
O curso em que frequento aborda a temática da ética	3,09	3,03	3,08
Já utilizei na prática algum ensino ético aprendido neste curso	2,81	2,76	2,77

Fonte: Dados da pesquisa.

Na Tabela 10 foram comparadas as respostas de quem desempenha função de liderança de topo com os que desempenham algum tipo de liderança intermediária, em relação à IES onde estudam. Assim como na tabela anterior, na maior parte das respostas não houve ocorrência de diferenças significativas, exceto na questão “**Já obtive alguma atividade, ou envolvimento com ações sociais, através dessa**

IES”, que demonstrou que os respondentes que exercem chefia intermediária obtiveram uma média 0,34 maior do que o outro grupo.

Na Tabela 11, logo a seguir, foram comparadas as médias das respostas entre quem desempenha e quem não desempenha função de liderança, com as questões que compõe a EPCEO.

Tabela 11 – Médias da Escala de percepção de comportamentos éticos organizacionais – EPCEO – entre quem desempenha ou não função de liderança

A empresa onde trabalho/trabalhei...	Médias		
	Desempenha	Não desempenha	Geral
Oferece oportunidade para correção de erros	3,32	3,43	3,34
Oferece seus produtos a preços competitivos	3,58	3,43	3,56
Oferece seus produtos nos prazos prometidos	3,39	3,36	3,38
Presta informações precisas e objetivas a seus clientes, quando solicitada	3,49	3,50	3,49
Respeita e valoriza seus clientes	3,65	3,56	3,64
Trata com igualdade todos os empregados	3,01	2,94	3,00
Trata seus empregados, na empresa, como possuidores de direitos	3,44	3,43	3,44
Trata seus empregados, na empresa, como possuidores de deveres	3,46	3,38	3,45
Busca assegurar honestidade em suas transações com seus clientes	3,71	3,64	3,70
Reconhece, publicamente, dentro e/ou fora da empresa, os trabalhos bem-feitos	3,22	3,23	3,22
Possui políticas que impedem que seus empregados sejam humilhados e/ou discriminados na empresa	3,20	3,17	3,20
Estabelece prazos compatíveis com as tarefas a serem executadas	2,95	3,21	3,00
Possui objetivos que são conhecidos por todos	3,14	3,19	3,15
Possui políticas justas de avaliação de seus empregados	2,63	2,71	2,64

Possui políticas que permitem a participação de todos nas tomadas de decisão	2,44	2,19	2,40
Possui políticas que permitem aos gerentes permanente renovação de seus conhecimentos	3,38	3,00	3,31
Possui políticas que são conhecidas por todos	3,06	2,94	3,04
Possui regras e normas que foram definidas a partir da consulta a todos os envolvidos	2,42	2,23	2,38
Responde, de maneira precisa, as demandas de sua clientela	3,15	3,25	3,17
Possui políticas que permitem aos empregados contínua revisão de seus conhecimentos	3,32	3,17	3,29
Não modifica as regras e normas sem prévia consulta aos envolvidos	2,33	2,60	2,37
Obteve algum tipo de capacitação, treinamento, palestra, curso sobre ética na organização	3,35	2,98	3,29

Fonte: Dados da pesquisa.

Na comparação das percepções entre quem desempenha função de liderança e quem não desempenha, em relação às empresas nas quais os respondentes trabalham, as questões com maior índice de diferença são **“Possui políticas que permitem aos gerentes permanente renovação de seus conhecimentos”** e **“Obteve algum tipo de capacitação, treinamento, palestra, curso sobre ética na organização”**, sendo que, em ambas, as médias maiores ficaram ao lado do grupo que desempenha função de liderança. Estas questões permitem identificar que, os profissionais que desempenham funções de liderança têm também mais acesso a cursos, palestras ou treinamentos voltados ao campo da ética.

Na Tabela 12 serão apresentadas as médias das questões da EPCEO, comparando o grupo que desempenha função de liderança de topo com o grupo que exerce liderança intermediária.

Tabela 12 – Médias da Escala de percepção de comportamentos éticos organizacionais – EPCEO – conforme o nível de liderança

A empresa onde trabalho/trabalhei...	Médias		
	Topo	Intermediária	Geral
Oferece oportunidade para correção de erros	3,38	3,29	3,34
Oferece seus produtos a preços competitivos	3,63	3,58	3,56
Oferece seus produtos nos prazos prometidos	3,48	3,34	3,38
Presta informações precisas e objetivas a seus clientes, quando solicitada	3,57	3,46	3,49
Respeita e valoriza seus clientes	3,73	3,62	3,64
Trata com igualdade todos os empregados	3,24	2,92	3,00
Trata seus empregados, na empresa, como possuidores de direitos	3,54	3,40	3,44
Trata seus empregados, na empresa, como possuidores de deveres	3,59	3,42	3,45
Busca assegurar honestidade em suas transações com seus clientes	3,86	3,64	3,70
Reconhece, publicamente, dentro e/ou fora da empresa, os trabalhos bem-feitos	3,42	3,15	3,22
Possui políticas que impedem que seus empregados sejam humilhados e/ou discriminados na empresa	3,35	3,15	3,20
Estabelece prazos compatíveis com as tarefas a serem executadas	3,11	2,88	3,00
Possui objetivos que são conhecidos por todos	3,30	3,08	3,15
Possui políticas justas de avaliação de seus empregados	2,87	2,52	2,64
Possui políticas que permitem a participação de todos nas tomadas de decisão	2,54	2,39	2,40
Possui políticas que permitem aos gerentes permanente renovação de seus conhecimentos	3,44	3,28	3,31
Possui políticas que são conhecidas por todos	3,33	2,96	3,04

Possui regras e normas que foram definidas a partir da consulta a todos os envolvidos	2,65	2,33	2,38
Responde, de maneira precisa, as demandas de sua clientela	3,27	3,09	3,17
Possui políticas que permitem aos empregados contínua revisão de seus conhecimentos	3,43	3,27	3,29
Não modifica as regras e normas sem prévia consulta aos envolvidos	2,48	2,27	2,37
Obteve algum tipo de capacitação, treinamento, palestra, curso sobre ética na organização	3,35	3,26	3,29

Fonte: Dados da pesquisa.

Na comparação entre lideranças de topo e intermediárias, em relação à empresa onde atuam profissionalmente, observa-se que as questões **“Trata com igualdade todos os empregados”** e **“Possui políticas que são conhecidas por todos”**, foram as com maiores índices de variação. Além disso, observa-se que, no geral, as médias mais altas ficaram no grupo de liderança de topo.

Este é um dos motivos que revelam a importância de aperfeiçoar e trabalhar determinadas competências nos gestores, pois é necessário que o indivíduo que exerce liderança perceba o todo, e que todos os seus liderados estejam percebendo e vendo as mesmas coisas. Sobre isso, Cortella (2015, p. 68) comenta:

Se você tem a tarefa de gestor, será que aquela pessoa que trabalha com você no dia a dia tem clareza de qual é a obra dela dentro da equipe, da empresa, da sociedade? Ou será que ela porventura supõe que a obra dela é apenas aquilo que está fazendo no imediato? Essa é uma questão relevante porque uma das tarefas do líder é esclarecer a obra coletiva.

Na etapa qualitativa, ao abordar questões como essa no grupo focal, foi possível identificar a relevância da percepção do líder em suas relações, intenções nas tomadas de decisões e as reações geradas por seus posicionamentos. Na fala de um dos participantes, a seguir, identifica-se a necessidade de o gestor avaliar quais as motivações de cada uma de suas ações e a preocupação com o todo, e não apenas com os seus interesses pessoais.

“Então acho que esse é o dilema ético, porque às vezes a gente, enquanto setor, enquanto área, a gente tá tentando resolver uma situação, mas a gente pensou nas muitas outras possibilidades que isso vai impactar, quando eu tô dando um feedback eu realmente pensei no impacto daquele feedback no sentido integral daquela situação e daquele ser ou é porque eu tenho um objetivo específico de alcançar uma meta, de... né?” (Participante do Grupo Focal, 2018).

Por isso, é necessário o cuidado das pessoas que ocupam cargos de liderança, sejam eles de topo ou intermediário, para que os interesses e necessidades pessoais não ultrapassem certas barreiras que desrespeitem o outro indivíduo ou os interesses do mesmo. Além de destacar a importância do desenvolvimento de competências que auxiliem este a gestor a perceber o todo e não apenas visualizar seus interesses.

Para isso, identifica-se a necessidade dos gestores, principalmente os que estão no topo, de estarem alinhados com os códigos de ética, quando estes existirem, ou outros programas formais destinados a promover comportamentos éticos. Neves, Garrido e Simões (2015) comentam que estes códigos de ética ou programas formais podem falhar por razões como a falta de qualidade do conteúdo, mas também apontam a falta de engajamento da gestão de topo, pois é necessária que a mesma se assume como dona da intenção. Os autores ainda completam dizendo que não adianta estar excessivamente formalizado, mas ser incoerente com os interesses diretos dos colaboradores.

A seguir, na Tabela 13, serão apresentados os resultados da comparação entre as respostas de acordo com o gênero. Nesta tabela, estão descritas as questões referentes à percepção em relação a IES, onde os respondentes estudam.

Tabela 13 – Comparação das médias de um grupo de questões conforme o gênero

Questões	Médias de concordâncias		
	Masculino	Feminino	Geral
Já obtive algum tipo de capacitação, treinamento, palestra, curso sobre ética	3,24	3,01	3,17
Já obtive alguma atividade, ou envolvimento com ações sociais, através dessa IES	3,12	2,70	2,98
Sinto falta de disciplinas, palestras ou atividades acadêmicas que tragam o assunto da ética em discussão	2,47	2,63	2,52

Considero que na escola de negócios, estou sendo capacitado para ser um gestor bem preparado para tomada de decisões e a ter posturas éticas perante minhas escolhas profissionais	3,40	3,30	3,37
Posso utilizar alguns dos conhecimentos adquiridos na minha universidade para resolver algum dilema ético em minha organização	3,24	3,22	3,24
O curso que frequento aborda a temática da ética	3,10	3,04	3,08
Já utilizei na prática algum ensino ético aprendido neste curso	2,74	2,82	2,77

Fonte: Dados da pesquisa.

Na comparação das respostas por gênero, em relação à IES onde os alunos estudam, não foram percebidas variações significativas. Apenas verificou-se que na maioria das questões os homens obtiveram resultados maiores que os resultados do público feminino, com exceção em duas questões. São elas: **“Sinto falta de disciplinas, palestras ou atividades acadêmicas que tragam o assunto da ética em discussão”** e **“Já utilizei na prática algum ensino ético aprendido neste curso”**. Mas as diferenças em relação às respostas do público masculino não são grandes.

Na Tabela 14, logo a seguir, serão apresentadas as médias de cada questão de acordo com o gênero, nas questões que compõe a EPCEO, sendo que estão descritas as médias do público feminino, do público masculino e a média geral de ambos os grupos para comparação.

Tabela 14 – Comparação das médias da Escala de Percepção de Comportamentos Éticos Organizacionais (EPCEO) entre gêneros

A empresa onde trabalho/trabalhei...	Médias de concordância		
	Masculino	Feminino	Geral
Oferece oportunidade para correção de erros	3,40	3,21	3,34
Oferece seus produtos a preços competitivos	3,59	3,49	3,56
Oferece seus produtos nos prazos prometidos	3,43	3,28	3,38
Presta informações precisas e objetivas a seus clientes, quando solicitada	3,52	3,44	3,49

Respeita e valoriza seus clientes	3,64	3,64	3,64
Trata com igualdade todos os empregados	3,04	2,92	3,00
Trata seus empregados, na empresa, como possuidores de direitos	3,48	3,37	3,44
Trata seus empregados, na empresa, como possuidores de deveres	3,39	3,57	3,45
Busca assegurar honestidade em suas transações com seus clientes	3,73	3,63	3,70
Reconhece, publicamente, dentro e/ou fora da empresa, os trabalhos bem-feitos	3,27	3,12	3,22
Possui políticas que impedem que seus empregados sejam humilhados e/ou discriminados na empresa	3,26	3,16	3,20
Estabelece prazos compatíveis com as tarefas a serem executadas	3,03	2,94	3,00
Possui objetivos que são conhecidos por todos	3,17	3,09	3,15
Possui políticas justas de avaliação de seus empregados	2,70	2,54	2,64
Possui políticas que permitem a participação de todos nas tomadas de decisão	2,43	2,34	2,40
Possui políticas que permitem aos gerentes permanente renovação de seus conhecimentos	3,38	3,19	3,31
Possui políticas que são conhecidas por todos	3,11	2,89	3,04
Possui regras e normas que foram definidas a partir da consulta a todos os envolvidos	2,51	2,14	2,38
Responde, de maneira precisa, as demandas de sua clientela	3,25	3,01	3,17
Possui políticas que permitem aos empregados contínua revisão de seus conhecimentos	3,36	3,17	3,29
Não modifica as regras e normas sem prévia consulta aos envolvidos	2,41	2,31	2,37
Obteve algum tipo de capacitação, treinamento, palestra, curso sobre ética na organização	3,39	3,09	3,29

Fonte: Dados da pesquisa.

Na comparação entre gêneros, em relação às questões referentes às empresas onde os respondentes atuam profissionalmente, não ocorreram variações significativas entre a percepção de homens ou mulheres. Na questão “**Obteve algum**

tipo de capacitação, treinamento, palestra, curso sobre ética na organização” os homens ficaram com 0,30 de variação favorável em relação às mulheres. Nas demais questões, as diferenças foram menos expressivas.

Logo em seguida, na Tabela 15, serão apresentadas as médias das questões referentes ao nível do curso dos respondentes, em relação às questões de percepção referentes à IES. As colunas estão divididas entre o grupo graduação, *lato sensu*, *stricto sensu* e, por último, uma coluna com as médias gerais.

Tabela 15 – Comparação das médias de um grupo de questões conforme o curso

Questões	Médias de concordância			
	Grad.	<i>Lato</i>	<i>Stricto</i>	Geral
Já obtive algum tipo de capacitação, treinamento, palestra, curso sobre ética	3,09	3,22	2,91	3,17
Já obtive alguma atividade, ou envolvimento com ações sociais, através dessa IES	2,96	3,16	1,81	2,98
Sinto falta de disciplinas, palestras ou atividades acadêmicas que tragam o assunto da ética em discussão	2,23	2,52	3,00	2,52
Considero que na escola de negócios, estou sendo capacitado ser um gestor bem preparado para tomada de decisões e a ter posturas éticas perante minhas escolhas profissionais	3,40	3,38	3,25	3,37
Posso utilizar alguns dos conhecimentos adquiridos na minha universidade para resolver algum dilema ético em minha organização	3,28	3,27	2,97	3,24
O curso em que frequento aborda a temática da ética	3,23	3,13	2,56	3,08
Já utilizei na prática algum ensino ético aprendido neste curso	2,51	2,89	2,34	2,77

Fonte: Dados da pesquisa.

Em relação às médias das concordâncias, comparando os níveis de formação dos respondentes, na questão **“Já obtive alguma atividade, ou envolvimento com ações sociais, através dessa IES”** percebe-se uma diferença significativa,

principalmente em relação aos alunos dos cursos do *stricto sensu* em comparação aos alunos do *lato sensu* e graduação. Entre os níveis *lato* e *stricto sensu*, a diferença chegou a um índice de 1,35, sendo que os alunos do *stricto sensu* ficaram com uma média menor. Em relação a estas questões, a entrevista realizada com a Professora Decana da EGN em questão, foi bastante esclarecedora, pois nesta entrevista foi possível compreender quais as principais ações realizadas para que as questões sobre ética fossem inseridas nas grades ou no currículo dos alunos da EGN. E, sobre o envolvimento com ações sociais, a EGN criou projetos como “Semana do Empreendedorismo e Inovação” e a parceria com o Instituto Cidadania Empresarial (ICE), que premia os alunos com projetos de mote social que beneficiam comunidades de baixa renda e vincula empresas e investidores que queiram desenvolver seus papéis sociais e filantrópicos. Esse projeto, que liga diferentes entidades, promove o ecossistema de inovação e premia o aluno vencedor por meio da inserção de sua empresa ao parque tecnológico, vinculado à Universidade.

Já a questão **“Sinto falta de disciplinas, palestras ou atividades acadêmicas que tragam o assunto da ética em discussão”**, que ficou com a menor média (2,23), revela que os alunos da graduação são os que menos sentem a falta de disciplinas ou abordagens sobre o assunto. Nesta questão, também foi possível identificar, através da entrevista com a Professora Decana, que a EGN tem realizado ações para suprir e inserir de forma evidente o tema da ética, através de indicadores de perfis éticos, que são mensuráveis e realizados através de um estudo de caso, onde o aluno discute e reflete uma determinada situação em um grupo e deve ali tomar uma determinada decisão a partir de um dilema proposto. Porém, nos níveis mais altos, como no nível *stricto sensu*, percebe-se novamente uma média que demonstra a carência por estes assuntos. No grupo focal, observou-se, em um dos discursos, que o tema nunca foi diretamente tratado em aula.

“E durante o mestrado, a gente teve oportunidade de propor e etc., mas não tivemos assim, um alguém. Se falou, foi falado, até porque, aquela ebulição lá de assuntos que volta e meia (transpassam) a aula, né, nunca foi, ‘ah, sobre isso nós não falaremos.’ (Participante do Grupo Focal, 2018).

A seguir, na Tabela 16, serão apresentadas as médias de cada questão de acordo com o nível do curso de cada respondente, sendo que a primeira coluna

corresponde à graduação, seguida do *lato sensu*, após *stricto sensu* e, por último, uma coluna com a média geral.

Tabela 16 – Médias da Escala de percepção de comportamentos éticos organizacionais (EPCEO) conforme o tipo de curso

A empresa onde trabalho/trabalhei ...	Médias de concordância			
	Grad.	Latu	Stricto	Geral
Oferece oportunidade para correção de erros	3,30	3,35	3,32	3,34
Oferece seus produtos a preços competitivos	3,24	3,61	3,48	3,56
Oferece seus produtos nos prazos prometidos	3,40	3,39	3,29	3,38
Presta informações precisas e objetivas a seus clientes, quando solicitada	3,58	3,49	3,45	3,49
Respeita e valoriza seus clientes	3,71	3,64	3,55	3,64
Trata com igualdade todos os empregados	3,23	2,95	3,13	3,00
Trata seus empregados, na empresa, como possuidores de direitos	3,47	3,46	3,29	3,44
Trata seus empregados, na empresa, como possuidores de deveres	3,47	3,43	3,55	3,45
Busca assegurar honestidade em suas transações com seus clientes	3,73	3,69	3,68	3,70
Reconhece, publicamente, dentro e/ou fora da empresa, os trabalhos bem-feitos	3,48	3,19	3,16	3,22
Possui políticas que impedem que seus empregados sejam humilhados e/ou discriminados na empresa	3,23	3,20	3,16	3,20
Estabelece prazos compatíveis com as tarefas a serem executadas	3,33	2,96	2,94	3,00
Possui objetivos que são conhecidos por todos	3,29	3,14	3,06	3,15
Possui políticas justas de avaliação de seus empregados	3,29	2,53	2,74	2,64
Possui políticas que permitem a participação de todos nas tomadas de decisão	2,32	2,40	2,45	2,40
Possui políticas que permitem aos gerentes permanente renovação de seus conhecimentos	3,17	3,36	3,13	3,31
Possui políticas que são conhecidas por todos	3,23	3,02	2,97	3,04
Possui regras e normas que foram definidas a partir da consulta a todos os envolvidos	2,53	2,36	2,39	2,38
Responde, de maneira precisa, as demandas de sua clientela	3,42	3,14	3,10	3,17

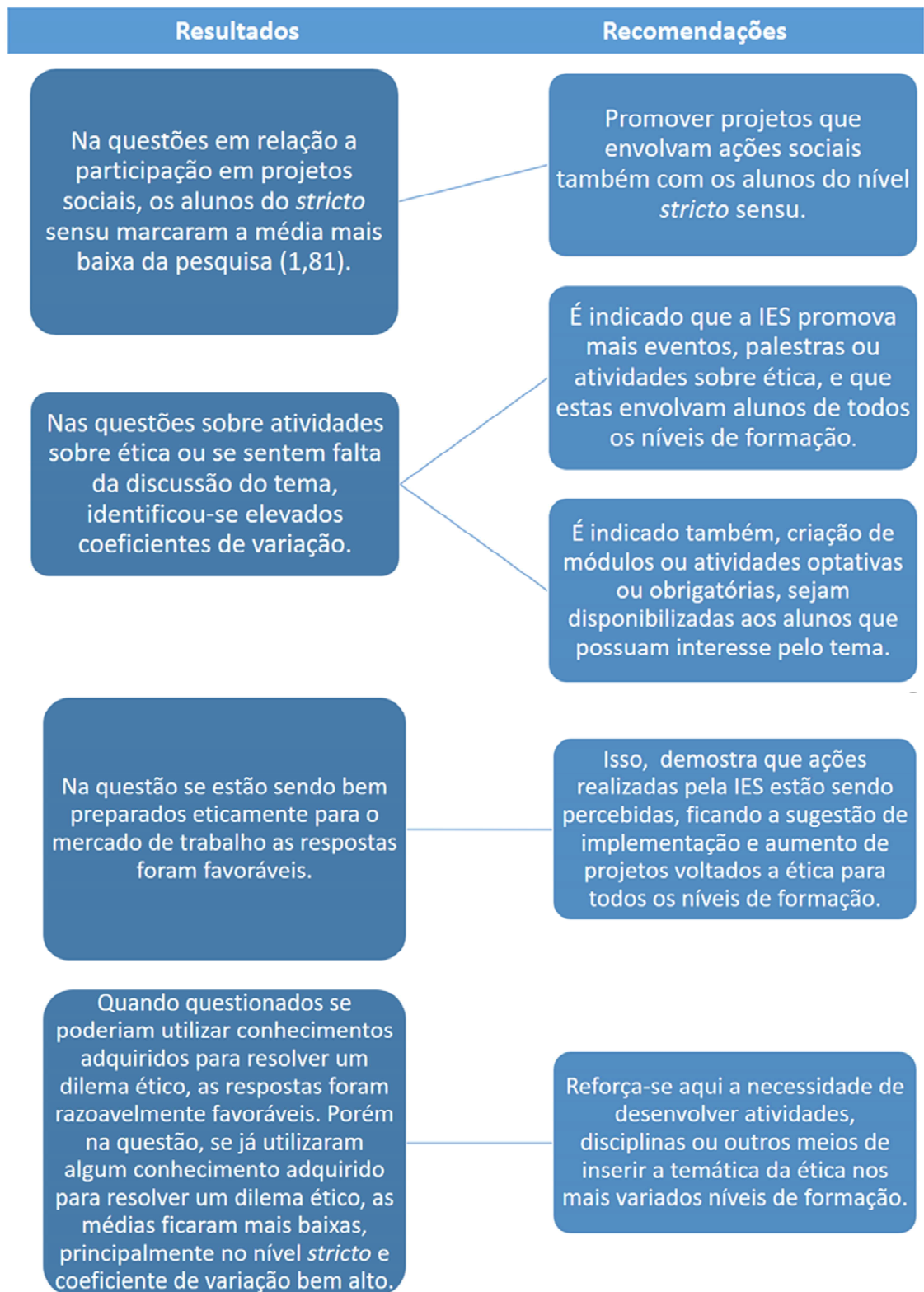
Possui políticas que permitem aos empregados contínua revisão de seus conhecimentos	3,13	3,34	3,13	3,29
Não modifica as regras e normas sem prévia consulta aos envolvidos	2,93	2,27	2,58	2,37
Obteve algum tipo de capacitação, treinamento, palestra, curso sobre ética na organização	2,70	3,45	2,77	3,29

Fonte: Dados da pesquisa.

Na comparação das médias por curso, as questões **“Respeita e valoriza seus clientes”** e **“Busca assegurar honestidade em suas transações com seus clientes”** obtiveram as médias mais altas da pesquisa com alunos da graduação, chegando a 3,71 e 3,73, respectivamente. Sendo estes importantes resultados, pois Block (2015) comenta sobre as influências que as ações das empresas que praticam filantropia geram em funcionários e envolvidos. Estas ações são uma importante forma de desenvolver culturas éticas dentro das organizações. Já a questão **“Não modifica as regras e normas sem prévia consulta aos envolvidos”** teve uma variação de 0,66 entre alunos da graduação e *lato sensu*, sendo uma maior média para os alunos da graduação. E, por último, a questão **“Obteve algum tipo de capacitação, treinamento, palestra, curso sobre ética na organização”** teve uma variação de 0,75 também entre alunos da graduação e *lato sensu*, porém, desta vez identifica-se que alunos do nível *lato sensu* têm mais acesso a treinamentos ou capacitações sobre ética através das suas organizações do que os da graduação e *stricto sensu*.

A seguir, serão apresentados, através das Figuras 3 e 4, os principais achados no decorrer da pesquisa quantitativa, em relação à Instituição de Ensino Superior, e serão apresentadas, também, sugestões e/ou recomendações em relação aos itens identificados.

Figura 4 – Principais achados e recomendações em questões sobre a IES



Fonte: elaborado pelo autor (2019).

A seguir, nas Tabelas 17, 18 e 19, estão os principais achados, a relação com a teoria, e as recomendações em relação à EPCEO, que mediu a percepção dos participantes da pesquisa, em relação às organizações onde atuam profissionalmente.

Tabela 17 - Principais achados e recomendações: Gestão do Sistema

Resultados	Recomendações
<p>Na escala EPCEO, as questões referentes à participação dos colaboradores nas tomadas de decisões foram as questões que marcaram as menores médias e maiores coeficientes de variação.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Inserção de elementos inovadores nas culturas organizacionais; • Entre as práticas identificadas em empresas de cultura inovadora foram identificados exemplos, como a fragmentação da organização por meio da criação de “pequenos departamentos”; • Atenção constante às necessidades dos colaboradores; • Maiores espaços para escuta e participação nas tomadas de decisões.
Teorias	
<p>Pisano (2019) fala sobre a “cultura da inovação” e cita empresas como Google, Facebook, entre outras, com modelos de gestão descentralizados e com maior autonomia aos integrantes da equipe; Martins, Bohnenberguer e Froehlich (2018) comentam sobre atributos em relação ao mercado de trabalho atual, a busca constante por inovação, mudanças corporativas, hierarquia descentralizada e fatores, sobre o que é importante para cada indivíduo, de forma individual, como atributos importantes na definição de um “emprego ideal”.</p>	

Fonte: elaborado pelo autor (2019).

Tabela 18 - Principais achados e recomendações: Gestão do Sistema por nível de liderança

Resultados	Recomendações
<p>Em questões sobre igualdade dentro do ambiente de trabalho e conhecimento das políticas internas, os resultados apresentaram um coeficiente de variação elevado. E quando as médias entre liderança de topo e intermediária foram comparadas, os líderes de topo obtiveram médias superiores nestas questões.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Importante que o líder se certifique que está obtendo a mesma compreensão que seus liderados em relação ao respeito no ambiente em que convivem; • Elementos que podem auxiliar na evidência de um relacionamento ético entre líderes e liderados, podem ser o desenvolvimento de atributos como transparência, escuta, melhorias na comunicação e maiores poderes de decisão a todos os envolvidos.
<p>Teorias</p>	
<p>Rogers (2018) buscou identificar se os funcionários se sentem respeitados por suas lideranças e identificou que este é o atributo mais importante na percepção dos subordinados;</p> <p>Rogers (2018) também comenta que o maior problema é que o entendimento do líder sobre respeito no ambiente de trabalho é incompleto, por isso, mesmo com esforços bem-intencionados, podem haver falhas.</p> <p>Schneck (2017) fez um levantamento de atributos importantes para um líder, e o atributo mais mencionado entre os participantes da pesquisa foi o atributo “ética”, seguido de outros como “transparência”, “escuta ativa” e “gestão compartilhada” entre os mais mencionados.</p>	

Fonte: elaborado pelo autor (2019).

Tabela 19 - Principais achados e recomendações: Orientação para o Cliente

Resultados	Recomendações
Em questões sobre valorização e honestidade com os clientes, os resultados foram os mais satisfatórios.	<ul style="list-style-type: none"> Mesmo com bons resultados, para evitar a insatisfação dos clientes, é necessário trazer ao conhecimento dos colaboradores os casos de insatisfação, para que ocorra o reconhecimento das falhas e as percepções de ambos sejam satisfatórias.
Teorias	
<p>Porto (2016) fala sobre o papel vulnerável do consumidor em relação às empresas; e mesmo já inserido na cultura das organizações a responsabilidade e as obrigações mínimas, é comum identificarmos desrespeitos e violação a estes direitos.</p> <p>Guilherme (2014, p. 241) comenta “A proteção do consumidor no Brasil antecede ao Código de Defesa do Consumidor, uma vez que já havia, desde a promulgação da Constituição Federal de 1988, a preocupação do legislador com a proteção do cidadão exposto às relações de consumo”.</p>	

Na próxima seção, estarão descritos os principais resultados identificados na etapa qualitativa da pesquisa, assim como a relação com a teoria e recomendações sobre os achados.

4.2 Resultados da Etapa Qualitativa

Na análise qualitativa, foi utilizado o *software* NVivo nos conteúdos gerados através do grupo focal realizado para este estudo. A utilização do *software* permitiu a criação de três “nós” que foram os seguintes: “Ética”, “Educação” e “Negócios”. Estes “nós” foram explorados através da ferramenta “Consulta”, disponível no *software* que permite através da função “Matriz de Codificação” realizar cruzamentos de dados. Foram criados os seguintes tópicos: “Ética & Educação”, “Ética & Negócios” e

“Negócios & Educação”, sendo que no primeiro tópico foram identificadas 15 referências pelo *software*; no segundo tópico foram encontradas 11 referências e no terceiro 10 referências. Estas referências são trechos das falas que possam estar tratando dos assuntos paralelamente, ou que permitam intersecções entre os assuntos.

As principais referências identificadas e analisadas pelo pesquisador estarão descritas nos quadros abaixo, onde no Quadro 2 estão as principais referências identificadas no cruzamento dos dados em relação aos assuntos Ética & Educação.

Quadro 2 – Referências da Matriz de Codificação: Éticas & Educação

Ética X Educação

- “talvez a universidade não divulgue com este nome, né, tão forte, esse termo fosse mais importante também introduzir um pouco mais”.
- “Eu tive a cadeira de ética há duas décadas atrás no curso de graduação, mas tava dentro... dentro de uma cadeira de filosofia”.
- “Eu, na minha pós, eu tive só uma aula de ética”.
- “Eu acho que (talvez) espalhado, talvez tivesse que ser mais elucidado”.
- “Então, eu acho pouco falado nas outras cadeiras e isso tá na nossa vida em todos os lugares. Eu acho que... eu sinto falta de debater mais sobre isso”.
- “Sim, quando a pessoa acha que tá sendo mais ética do que a outra”
- “se a gente tiver mais espaço pra abordar isso, talvez a gente vai começar a gerar mais conscientização, e os efeitos me parecem que são muito significativos, porque é uma pessoa que vai pra uma família que, né? E isso vai se multiplicando”.
- “sempre um foco no conhecimento técnico, mas nós estamos tratando de uma área de negócios. Será que não seria o conhecimento técnico a questão da ética? Será que não?”

Fonte: Dados da pesquisa.

Na grande parte das referências identificadas nas falas dos participantes do grupo focal, na Matriz de Codificação entre os termos “Ética & Educação”, identificou-se que, na percepção dos alunos, é necessário abordar de forma mais direta e mais recorrente o assunto da ética. Assim como Sedigh (2017), Toro e Rodriguez (2017), Gama et al. (2013), Weber (1995) e Reis e Bandos (2012) defendem, são importantes, relevantes e necessárias as discussões e o ensino da ética nas Instituições de Ensino

Superior. Segundo estes autores, a universidade tem sim como contribuir para a formação ética e, mesmo perante desafios, Julior, Lopes e Westphal (2014) afirmam, também, que é possível o ensino da ética nas Escolas de Negócios.

No Quadro 3, logo a seguir, serão apresentadas as principais referências identificadas na Matriz de Codificação entre os termos Ética e Negócios.

Quadro 3 - referências da Matriz de Codificação: Éticas & Negócios

Ética X Negócios

- “correto e o preço de ser correto em determinadas sociedades é a perda que a gente encontra. Mas eu volto a dizer, é uma questão de escolha”.
- “Agora, da relação com as pessoas, o preconceito de gênero, de raça, de cor, de opção sexual, outras mais variadas coisas, eles eram extremamente antiéticos. Foi o que me levou a não suportar mais e sair. E eu jamais teria essa abordagem lá dentro. Não era nem que... tipo, eles não enxer... eles nem enxergavam”.
- E quando um dia ele colocou, “tu poderia me ajudara convencer uma gestora voltar antes da licença-maternidade”, né? Eu disse, “não (isso) não é ético”, tipo, “tá doida? ética isso”.
- “Duas empresas que eu trabalhei de aviação, uma tinha um comportamento totalmente ético, que ela tava sujeita à regulamentação internacional, que entre as auditorias vinha um pessoal de fora auditar no Brasil”.
- “Mas a gente... quando a gente tá dando o feedback pra outra pessoa, eu acho que nós não podemos nunca pensar na gente, sabe?”.

Fonte: Dados da pesquisa.

As referências identificadas na matriz de codificação “Ética & Negócios” não foram tão centralizadas no mesmo ponto, até pelo motivo das áreas de atuação profissional de cada participante serem diferentes, e também porque vieram exemplos que, em maioria, já foram vivenciados ou presenciados pelos participantes.

Entre importantes pontos identificados nos discursos, percebe-se que uma das participantes fala de uma empresa que cumpria com as obrigações legais, mas, na prática de suas funções, a gestão era preconceituosa em relação à raça, gênero, orientação sexual, entre outros, sendo que este é um importante ponto a ser discutido em relação à ética organizacional, pois muito se discute sobre normas e regras a

serem obedecidas, porém existem outros elementos que fazem parte de uma cultura organizacional com padrões éticos. Por isso, é importante que o gestor esteja sempre alerta a situações que podem comprometer a inclusão e/ou diversidade dentro das organizações. Brown (2019), em seu estudo, comenta que

Colaboradores que se julgam diferentes de seus colegas no que tange religião, gênero, orientação sexual, histórico socioeconômico e geração costumam esconder fatos pessoais importantes no trabalho por medo de enfrentar consequências negativas.

Outra colocação interessante é de um dos participantes que trabalhou em duas empresas do mesmo ramo, que tinham ecossistemas parecidos, porém posturas éticas bastante diferentes. Esta informação demonstra que a escolha pela ética é individual e cabe a cada gestor decidir, por suas empresas, as mais adequadas decisões, pois a oportunidade de ser ético é dada a todos. E, assim como abordado no estudo de Block et al. (2015), os benefícios para as organizações e suas equipes são evidentes, quando se decide por escolhas filantrópicas e éticas.

No Quadro 4, a seguir, serão apresentadas as referências em relação à matriz de codificação que considerou as palavras Negócios & Educação.

Quadro 4 - Referências da Matriz de Codificação: Educação & Negócios

Negócios X Educação

- Eu acho que perpassa as disciplinas. Por exemplo, quando a gente fala de relações internacionais, a gente tá falando de questões éticas.
- Então, agora essa questão assim, a gente discutiu muito essa situação da China com a questão dos Estados Unidos, da taxa de aço. O que que tá envolvido nisso, o que que significa numa questão mundial?
- Como nós estamos olhando esse tema liderança que nem ela falou, e hoje a gente vai avaliar um pouquinho, mais formalmente, “nós vamos falar sobre a ética da liderança”.
- Não, que ainda nós falávamos sobre isso ontem, né? Que teve um número de pessoas que a gente tá vendo no mestrado tanto de idade quanto de posições, etc., ainda pessoas que, tipo assim, chegavam no trabalho, ainda nessa etapa da vida, né? “ah, não deu pra mim aparecer. Tu bota meu nome aí?”.
- “Ah, eu vou ter que pagar em dobro.
 - Te rala. É ônus, né? Não queira só o...
 - O bônus.
 - Todas as escolhas têm o ônus e o bônus”.

Fonte: Dados da Pesquisa.

Na matriz de codificação que considerou as falas sobre “Negócios & Educação”, é possível identificar vínculos diretos, quando está se falando de um ou de outro, principalmente quando o público que está discutindo o assunto são alunos de uma escola de negócios. Entre as falas é importante destacar os exemplos citados, de assuntos que não são diretamente a ética, mas os quais os alunos relacionam com a abordagem da ética. Sendo este uma importante forma de desenvolver capacidades éticas em um gestor, pois não apenas falando diretamente sobre o assunto, mas também trazendo situações que irão trazer reflexões e melhores tomadas de decisões para a organização em suas práticas, beneficiando a empresa e todos os seus *stackholders*.

4.2.1 Entrevista com a Professora Decana da EGN

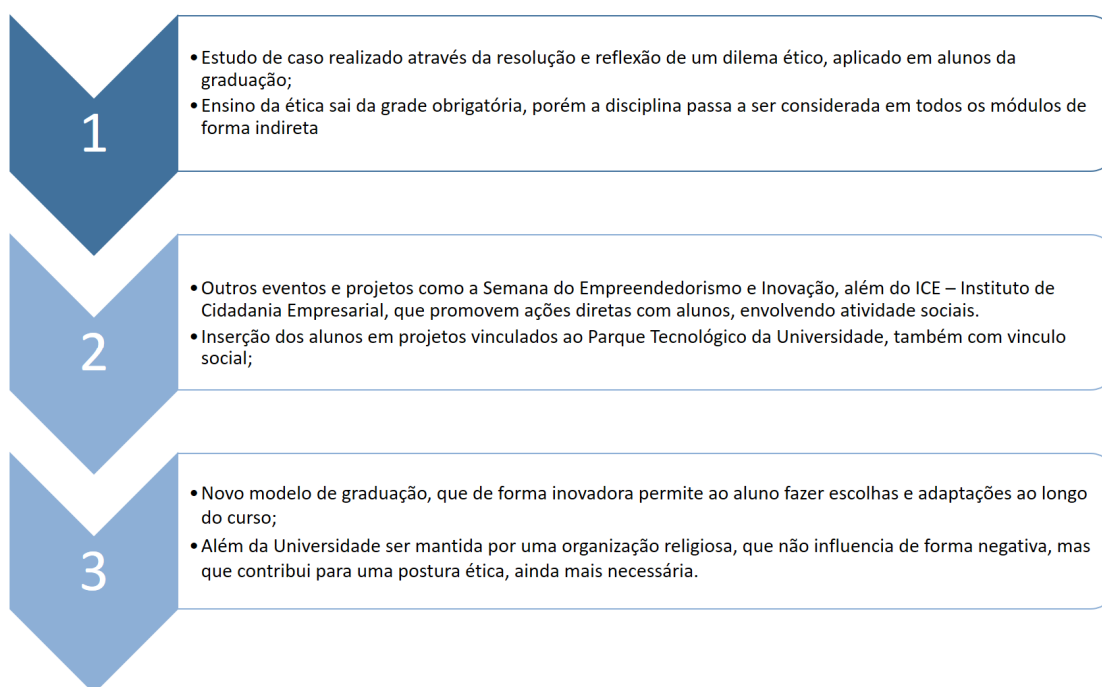
A necessidade de compreender o posicionamento sobre a ética surgiu no decorrer da etapa de coleta de dados qualitativos, principalmente pelo motivo que a Escola de Negócios em estudo está passando pelo processo de acreditação junto à AACSB, já citado anteriormente neste estudo. Como já mencionado, entre as principais exigências para a certificação, a EGN precisa inserir em seus cursos a temática da ética.

O seleto grupo tem cerca de 800 escolas de negócios vinculadas e certificadas, porém, no Brasil, são apenas duas escolas e, conforme as informações coletadas junto à professora decana, este será um importante avanço, pois a escola em questão será a primeira no Brasil que estará inserida em uma Universidade – as outras duas que já possuem a certificação são vinculadas a fundações.

Além disso, segundo a professora, no Brasil, ainda não é comum escolas de negócios ou instituições de ensino buscarem por estas certificações internacionais, mas “lá fora” isso já é recorrente e bastante importante. Entre os principais benefícios, está a aceitação dos currículos dos alunos em diversos países, abrindo uma série de possibilidades para o futuro dos discentes – o que também pode ser benéfico para o corpo docente da Universidade, nas relações com Universidades vinculadas a AACSB.

Basicamente, a pergunta dirigida à professora entrevistada foi “Quais estratégias, projetos ou medidas a Escola de Negócios tomou para atender às exigências da AACSB?”. Os pontos principais pontuados pela professora estão descritos a seguir, na Figura 5, onde estão apresentadas, através de tópicos, as principais mudanças e inovações adotadas pela EN para atender às exigências e melhorar a abordagem da ética nos currículos dos cursos que fazem parte da Escola de Negócios.

Figura 5 – Principais tópicos da entrevista com a Professora Decana



Fonte: elaborado pelo autor.

Entre os pontos principais, podem ser ressaltados o estudo de caso, que vem sendo aplicado em alunos da graduação e que contribui na identificação de perfil ético dos alunos. Isso faz com que, de fato, os alunos discutam em grupos e reflitam individualmente a questão dos dilemas éticos que poderão enfrentar no mercado de trabalho. Outro ponto é a vinculação de alunos em atividades e projetos que os insiram em projetos sociais. Isso também é praticado no nível de graduação. Questões como estas contribuíram para importantes resultados na etapa quantitativa deste estudo, onde alunos dos níveis de graduação e *lato sensu* demonstraram melhores percepções nestas áreas, ficando como uma sugestão principal à inserção de atividades e/ou projetos semelhantes nos demais níveis de formação.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo buscou analisar a percepção ética de alunos dos níveis de graduação, *lato e stricto sensu* de uma Escola de Negócios, em uma universidade privada do Rio Grande de Sul, no Sul do Brasil. Foram identificados importantes resultados, tanto na etapa quantitativa, quanto na etapa qualitativa. Entre as principais conclusões deste estudo, foi possível identificar que existem influências por parte das organizações e das universidades, que podem sim contribuir com a abordagem da ética, nas vivências práticas e nas aprendizagens, nas quais ambas estão presentes.

Em questões como “Já obtive alguma atividade, ou envolvimento com ações sociais, através dessa IES”, onde a média dos alunos do nível *stricto sensu* foi a mais baixa da pesquisa, demonstrou-se que, de fato, os alunos percebem quando se envolvem ou não em atividades que tem o propósito de capacitar e desenvolver noções de ética e responsabilidade social.

Isso fica mais evidente quando os alunos da graduação e do nível *lato sensu*, que obtiveram médias superiores, de fato já possuem em seus currículos atividades com viés social e filantrópico, afirmando que, de fato, estas atividades estão sendo reconhecidas e consideradas pelos discentes.

Para os alunos da graduação e *lato sensu*, a questão “Sinto falta de disciplinas, palestras ou atividades acadêmicas que tragam o assunto da ética em discussão” também marcou uma média baixa, o que demonstra que, para eles, a necessidade ou carência por atividades abordando a temática da ética de fato está sendo suprida, pois, nesta questão especificamente, uma média baixa representava um fator positivo.

Por meio do instrumento adicionado, junto à EPCEO, com questões referentes à percepção ética em relação a IES onde estudam, e também através da entrevista com a Professora Decana da Escola de Negócios, para entender o que a Universidade tem feito para inserir a ética nas atividades e nos currículos dos cursos, foi possível atender a um dos objetivos deste estudo, que era “Verificar como e se a Universidade contribui para a formação de lideranças éticas” e, através dos principais resultados deste estudo, afirma-se que sim, existem contribuições pertinentes em relação à formação ética nas universidades.

Em relação às organizações nas quais os alunos que fizeram parte da amostra trabalham, percebe-se, na grande maioria das questões em que requisitos que auxiliam na identificação de uma organização ética, as empresas têm adotado posturas e posições éticas.

Pois, das 22 questões que faziam parte do questionário de percepção em relação às empresas, 18 destas atingiram médias acima de 3,00. Percebeu-se boas médias, principalmente associadas aos seus relacionamentos e honestidade com os clientes que, segundo as respostas dos alunos, obtiveram as questões com as médias mais altas. Estes resultados permitiram responder a outro objetivo deste estudo, que era “Identificar, através da percepção dos discentes se as organizações na qual trabalham estão adotando comportamentos éticos na prática de suas funções”.

Entretanto, outros pontos não apresentaram resultados tão satisfatórios: em algumas questões fica evidente a necessidade de melhorias. Como as questões que envolvem a participação dos colaboradores nas tomadas de decisões, que são diretamente ligadas à transparência dentro das organizações, que acabaram ficando com as médias mais baixas, demonstrando insatisfação dos colaboradores quanto a isso e também contribuindo para responder a outro objetivo deste estudo: “Identificar se a ética é um a fator considerado nas tomadas de decisões das organizações”. E, quanto a isso, pode-se concluir que, nas tomadas de decisões, as empresas necessitam de avanços para considerar suas decisões transparentes e éticas.

Em outras questões como: “Possui políticas que permitem aos gerentes permanente renovação de seus conhecimentos” e “Obteve algum tipo de capacitação, treinamento, palestra, curso sobre ética na organização”, sendo a segunda uma das questões adicionadas na EPCEO para este estudo, permitiram responder a outro dos objetivos deste estudo, que era “Verificar como e se as organizações contribuem para a formação de lideranças éticas”. E, em relação a estas indagações, identificou-se, através da percepção dos discentes, que as empresas estão investindo em conhecimento e capacitações, mas, nas comparações entre os níveis de formação, percebe-se que podem haver melhorias e intensificação por parte das organizações, para que todos os níveis de liderança sejam atendidos.

Entre muitas contribuições identificadas neste estudo, o autor desenvolveu, na Figura 6, a seguir, uma síntese das principais contribuições de acordo com cada nível de abrangência.

Figura 6 – Síntese das principais contribuições da pesquisa



Fonte: elaborado pelo autor (2019).

Quanto às limitações deste estudo, pode-se pontuar que seria interessante o aprofundamento da etapa qualitativa deste estudo, que poderia ter contribuído com mais informações se ocorressem mais grupos focais, além do que foi realizado.

Também seria pertinente um estudo que buscasse analisar e compreender a percepção dos docentes da Escola de Negócios sobre o tema da ética e/ou como abordam o tema na prática de suas funções. Ficando estas como sugestões para pesquisas futuras.

E que o assunto, a temática da ética, esteja cada vez mais presente em nossos cotidianos, em nossas conversas, em nossa ciência, em nossos negócios, e que a produção científica e acadêmica se interesse mais por estudar este assunto. Pois, estudando ou não, abordando ou não, refletindo ou discutindo, a ética já é e está presente em nossas vidas, fazendo parte de nossos cotidianos. E a importância de abordá-la está na frase de Cortella (2015, p. 132), que diz que: “É necessário cuidar da ética para não anestesiarmos nossa consciência e começarmos a achar que tudo é normal”. Já Neves, Garrido e Simões (2015, p. 168) afirmam que “Mais do que um

ponto de chegada, agir de forma ética é um caminho uma forma de estar com os outros que privilegia o bem-estar coletivo e individual”.

Seja nas universidades ou nas empresas, abordar a ética traz sim renovações e reflexões que se transformam em comportamentos que auxiliam para que sigamos evoluindo e constantemente melhorando as relações humanas.

REFERÊNCIAS

AACSB International. **Education in Business: Ethics Education Task Force to AACSB International's Board of Directors**. 2004, 22p. Disponível em: <https://www.aacsb.edu/~media/AACSB/Publications/research-reports/ethics-education.ashx>. Acesso em: 10 de Maio 2019.

AHNER, Gene. **Ética nos negócios: construir uma vida, não apenas ganhar a vida**. São Paulo: Paulinas, 2009. 462 p.

ALMEIDA, Bruno José Machado de. _ Ética empresarial: evidência empírica das percepções dos profissionais portugueses. **RACE Unoesc**, v. 13, nº 2, p. 739-768, Mai/Ago2014. Acesso em 02 Mar 2018.

ALOISE, Pedro Gilberto; ROCHA, Jefferson Marçal da; OLEA, Pelayo Munhoz. Relações entre ética organizacional, inovações ambientais e sustentabilidade. **R. Adm. FACES Journal Belo Horizonte**. v. 16 n. 2 p. 77-95 abr./jun. 2017. Acesso em 13 Mar. 2018.

AQUINO, Italo de Souza. **Como escrever artigos científicos: sem “arrodeio” e sem medo da ABNT** 8 ed. São Paulo: Saraiva, 2010. 126 p.

ARISTÓTELES. 384 – 322 a.C. **A Ética: textos selecionados**. Tradução e notas Cássio M. Fonseca – São Paulo: EDIPRO, 2015. 126 p.

ASHLEY, Patricia Almeida (coordenação). **Ética e Responsabilidade Social nos Negócios**. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2005. 318 p.

BAUMAN, Zygmunt. **A ética é possível num mundo de consumidores?** Rio de Janeiro: Zahar, 2011, p. 272.

BITENCOURT, Claudia Cristina. A Gestão de Competências Gerenciais e a Contribuição da Aprendizagem Organizacional. **RAE – Revista de Administração de Empresas**. Vol 44, Jan/Mar 2004. Acesso em 25 Abr 2018.

BLOCK, Emily S; GLAVAS, Ante; MANNOR, Michael J; ERSKINE, Laura. Business for Good? An Investigation into the Strategies Firms Use to Maximize the Impact of Financial Corporate Philanthropy on Employee Attitudes. **Journal Of Business Ethics**, 2015, 17 p. Acesso em 20 de Mar. 2019.

BROWN, Karen. Para reter colaboradores, o foco é na inclusão – não só na diversidade. **Harvard Business Review**. Disponível em: <https://hbrbr.uol.com.br/para-reter-colaboradores-o-foco-e-na-inclusao-nao-so-na-diversidade/> Acesso em 28 Mar. 2019.

BORDIN, Danielle Pasqualotto; PASQUALOTTO, Nayara. A importância da Responsabilidade Social Empresarial para a sustentabilidade e o papel do Marketing Social. **Revista Capital Científico**, 2013, 12 p. Acesso em 12 de Abr. 2018.

CABRAL, Patrícia Martins Fagundes; SARMENTO, Eva Selo Santos. **Liderança e Cultura Organizacional**. In: Freitas Jr (org). O Líder Global. São Leopoldo, Editora Unisinos, 2016.

CABRAL, Patrícia. **Processos Conversacionais e Ética Organizacional**. Porto Alegre, RS: UNISINOS, 2017. 41 p.

CARDOSO, Irene Rebelo; FERNANDES, Joaquim Santana; ANDRAS, Georgette; GONÇALVES, Gabriela; e Gonçalves, Cristina. Intensidade moral e tomada de decisão: Estudo aplicado a estudantes do ensino superior em Gestão. **Dos Algarves: A Multidisciplinary e-Journal**. Universidade do Algarve: Portugal, 2017, 31, 81-97. Acesso em 02 Mar. 2018.

CARLSON, Dawn S; KACMAR, K. Michele; WADSWORTH, Lori L. The Impact of Moral Intensity Dimensions on Ethical Decision-making: Assessing the Relevance of Orientation. **Journal of Managerial Issues**. 534 – 551, 2016. Pittsburg State University. Acesso em 02 Mar. 2018

CARVALHO, Luis Henrique. **Análise Fatorial, uma importante técnica multivariada**. 2017. Disponível em: <http://www.abgconsultoria.com.br/blog/analise-fatorial/>> Acesso em: 28 Mar. 2019.

CAVEIÃO, Cristiano. **Competências e estratégias de ensino-aprendizagem para a formação da liderança do enfermeiro**. Curitiba: 2016. 202 p. Tese de Doutorado. Universidade Federal do Paraná. Acesso em 02 Mar. 2018.

CHAN, Ling Meng; OTHMAN, Jamilah; JONED, Rusinah Bte. The conceptual model of Personal Moral Philosophy (PMP) and Ethical Decision Making (EDM). **Journal of Management Research**. 2011, Vol. 3, Nº 2: E16. Acesso em 02 Mar. 2018.

CÓRDOBA, María de Pilar Rodríguez; VÉLEZ, Carlos Felipe Castaño; GÓMEZ, Valentina Osório; ARCILA, Héctor Felipe Zuluaga; URIBE, Verónica Duque. La auditoría ética: herramienta para fortalecer la integridad del carácter organizacional. **Inovar: Revista de Ciencias Administrativas y Sociales**, 2006, Bogotá: Colômbia, Vol. 16, No. 27. 22 p. Acesso em: 21 Mar. 2018.

CORTELLA, Mario Sergio. **Qual é a tua obra?: inquietações propositivas sobre gestão, liderança e ética** 24 ed. Petrópolis: RJ: Vozes, 2015. 141 p.

CORTINA, Adela. **Construir Confiança: ética da empresa na sociedade da informação e das comunicações**. Madrid: Edições Loyola, 2003. 215 p.

CRUZ, Luciano Barin. **Seminário Inovação e Sustentabilidade**. HEC Montreal, Dez 2017.

CUNHA, Miguel Pina e; REGO, Arménio. As virtudes nas organizações. **Análise Psicológica**. 2015, 4 (XXXIII): 349-359, Universidade Nova de Lisboa, Portugal. Acesso em 20 Abr. 2018.

ETHISPHERE INSTITUTE. Good. Smart. Business. Profit, 2018. Disponível em: < <https://ethisphere.com/>> . Acesso em 20 Abr. 2018.

FACHIN, Odília. **Fundamentos de Metodologia**. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2001. 200 p.

FAGUNDES, Patrícia Martins; SEMINOTTI, Nédio Antônio. Competências de Liderança e Competências Gerenciais: um Olhar Dialógico. **Enanpad – XXXIII Encontro da Anpad**. São Paulo, 2009.

FERREIRA, Manuel Portugal; MANÉ, Mamadú Aua; ALMEIDA, Martinho Ribeiro. Aplicação das dimensões culturais do projeto Globe na avaliação da liderança ética: Um estudo intercultural em Portugal e Guiné-Bissau. **Rev. Adm. UFSM**. Santa Maria, v. 10, número 2, p. 245-264, ABR- JUN. 2017. Acesso em 13 Mar. 2018.

FORSYTH, D. R. Judging the morality of business practices: The influence of personal moral philosophies. **Journal of Business Ethics**. 1992, 11(5-6), 461–470. Acesso em 02 Mar. 2018.

_____. A taxonomy of ethical ideologies. **Journal of Personality and Social Psychology**. 1980. 39(1), 175-184. 1.175.

FREITAS, José Carlos da Silva; KLEIN, Amarolinda Zanela; FAGUNDES, Patrícia Martins. Uma proposta de instrumento quanti-qualitativo para Auto avaliação de competências de liderança. **Revista de Administração da UNIMEP**. v.13, n.3, Setembro/Dezembro, 2015. Acesso em 02 Mar 2018.

FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL. Disponível em: <<https://www.oxfam.org.br/forum-economico-de-davos>> . Acesso em 23 Mai. 2018.

FUNDACIÓN ÉTNOR. **Fundación para la Ética de los Negocios y las Organizaciones**, 2018. Disponível em: < <http://www.etnor.org/>>. Acesso em 20 Abr. 2018.

GAMA, Paulo; PEIXOTO, Paulo; SEIXAS, Ana Maria; ALMEIDA, Filipe; ESTEVES, Denise. A Ética dos Alunos de Administração e de Economia no Ensino Superior. **RAC – Revista de Administração Contemporânea, Anpad**. Rio de Janeiro, v. 17, n. 5, art. 6, pp. 620-641, Set./Out. 2013. Acesso em 20 Mar. 2018.

GAMBI, Thiago F. Rosado; CHAVES, Rossi Henrique Soares. A “Ética do Desenvolvimento como Proposta de Pesquisa Interdisciplinar”. **Desenvolvimento em Questão**. Editora Unijuí. Ano 15, nº 39, p. 6-31, Abr/Jun 2017.

GOMIDE JR., S.; FREITAS, C.P.; SCHUCHT, L.V.G.; CARVALHO, L.L.; MACHADO, M.C.; SANTOS, M.R. Construção e validação de um instrumento de medida de percepção de comportamentos éticos organizacionais. In: XXXIII Reunião Anual Da Sociedade Brasileira de Psicologia, 33, 2003, Belo Horizonte, Resumos de comunicação científica. Belo Horizonte: Sociedade Brasileira de Psicologia, 2003. p. 280.

GOMIDE, Sinésio Jr; FERNANDES, Marília Nunes. Capítulo 3: Comportamentos éticos organizacionais, in SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias (org.). **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008. 344p.

GROYSBERG, Boris; LEE, Jeremiah; PRICE, Jesse; CHENG, Yo-Jud. Manual da Cultura corporativa para o líder: como administrar os oito elementos críticos da vida organizacional. **Harvard Business Review**. 2018, fev. Acesso em 25 Abr. 2018.

GUEDES, Terezinha Aparecida. **Estatística descritiva**. Disponível em: <https://pt.scribd.com/doc/1880799/Estatistica-Descritiva> . Acesso em: 27 de Abril de 2018.

GUIMARÃES, Jairo de Carvalho; OLIVEIRA, Renato José. Ética no curso de administração e a prática docente: Dilemas entre o ensino e o exercício profissional do egresso. **Revista Gestão e Conexões**. v. 4, nº 2, jul/dez 2015, Vitória: ES. Acesso em 13 Mar 2018.

GUILHERME, Juliana Favero. O direito à informação como instrumento consumerista para a efetivação de proteção à saúde dos doentes celíacos. **Revista Direito, Cultura e Cidadania**, Vol. 4, nº 1, 236-265 p. Mar. 2014.

HAIR, J. F. **Análise Multivariada de Dados**. 6 ed. Bookman, Porto Alegre. 2009.

HUMMEL, Katrin; PFAFF, Dieter e ROST, Katja. Does Economics and Business Education Wash Away Moral Judgment Competence? **Journal of Business Ethics**, 1–19, 2016. Acesso em 02 Mar. 2018.

IBGC. **Instituto Brasileiro de Governança Corporativa**. 2018, Disponível em: < <https://www.ibgc.org.br/>>. Acesso em 02 Mar. 2018.

INSTITUTO ETHOS. **Empresas e Responsabilidade Social**, 2018. Disponível em: < <https://www3.ethos.org.br/>> Acesso em 20 Abr. 2018.

ISLAM, Gazi. Psychology and Business Ethics: A Multi-level Research Agenda. **Journal of Business Ethics**. Jan. 2019. 13 p.; Acesso em: 20 de Mar. 2019.

JESUS, Tânia Alves de; SARMENTO, Manuela; DUARTE, Manuela. Ética e Responsabilidade Social. **Dos Algarves: A Multidisciplinary e-Journal**. 29 – 2017. University of the Algarve, Portugal. Acesso em 02 Mar. 2018.

JUNIOR, Sergio Gilberto Bonocelli; LOPES, Paulo da Costa; WESTPHAL, Fernando Kaname. Ética empresarial e jogos de empresa: desenvolvimento de dilemas éticos e

aplicação em simulador empresarial. **Revista Economia e Gestão**. V. 14, nº 34, Jan/Mar 2014. Acesso em 14 Mar. 2018.

KARANDE, Kiran; RAO, C.P.; SINGHAPAKDI, Anunsorn. Moral philosophies of marketing managers: A comparison of American, Australian, and Malaysian cultures. **European Journal of Marketing**, 2002. Vol. 36 Iss 7/8 p. 768 – 791. Acesso em 24 Abr. 2018.

KLIKSBERG, Bernardo. **Más ética, más desarrollo**. México, D.F.: Temas. 2004. 207 p.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de Metodologia Científica** 3 ed. São Paulo: Atlas, 1991. 270 p.

LEISINGER, K.; SCHMITT, K. **Ética Empresarial: responsabilidade Global e gerenciamento moderno**. Petrópolis:RJ. Vozes, 2001. 231 p.

LENNAN, Maria Laura Ferranty Del; SEMENSATO, Barbara Ilze; OLIVA, Fabio Lotti. Responsabilidade social empresarial: Classificação das Instituições de Ensino Superior em Reativas ou Estratégicas sob a Ótica da Governança Corporativa. **REGE**, São Paulo – SP, Brasil, v. 22, n. 4, p. 457-472, out./dez. 2015. Acesso em 02 Mar. 2018

LINSLEY, Philip M. Application of na Ethic of Care to Business. **International Handbooks in Business Ethics**. 13 p. 2015.

LOCATELLI, Lidiane. **Deontologia jurídica e ética profissional**. 2011. Disponível em: < <https://www.webartigos.com/artigos/deontologia-juridica-e-etica-profissional/69457/>> Acesso em 20 Abr. 2018.

MARCONDES, Danilo. **Crise da Ética e Sociedade Brasileira**. 2017. Disponível em: < <http://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/crise-da-etica-e-sociedade-brasileira/>> Acesso em 02 Mar. 2018.

MAROCO, João; MARQUES, Teresa Garcia. **Qual a fiabilidade do Alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas?** Instituto Superior de Psicologia Aplicada. Portugal, p. 65-90, 2006.

MARQUES, Mario Osorio. **Escrever é preciso: o princípio da pesquisa**. 4 ed. Ijuí, RS: Ed. Unijuí, 2001. 163 p.

MARTINS, Jonatas G. S; Bohnenberger, Maria Cristina; Froehlich, Cristiane. Fatores que Contribuem Para a Retenção de Profissionais das Gerações X e Y nas Organizações: Análise Comparativa entre Acadêmicos do Curso de Administração. **Revista de Administração IMED**. Passo Fundo-RS, vol. 8, n. 1, p. 78-98, Jan.-Jun., 2018.

MATTHIENSEN, Alexandre. Uso do Coeficiente Alfa de Cronbach em Avaliações por Questionários. **Embrapa Roraima**. Boa Vista. RR. 31 p. 2011. Acesso em 28 Mar. 2019.

MAXWELL, John C. **O livro de ouro da liderança**: o maior treinador de líderes da atualidade apresenta as grandes lições de liderança que aprendeu na vida. Tradução Omar de Souza – 2 ed. Rio de Janeiro: Thomas Nelson Brasil, 2011. 269 p.

MILAN, Gabriel Sperandio; LIMA, Vinicius Zanchet de; FERNANDES, Antônio Jorge; BAGGIO, Daniela. Ética Organizacional: Uma Análise do Perfil dos Artigos Publicados na Base de Dados Scielo entre 2000 e 2016. **Revista de Administração IMED**. Passo Fundo, vol. 7, n. 1, Jan.-Jun. 2017. Acesso 02 Mar. 2018.

MOLDOVEANU, Mihnea; NARAYANDAS, Das. O futuro do desenvolvimento de lideranças: Gaps da educação executiva tradicional estão abrindo espaço para abordagens mais adequadas e democráticas. **Harvard Business Review**. Vol. 97, Nº 03, Mar. 2019.

MOSCARDINI, Ticiane Nunes; KLEIN, Amarolinda. Educação Corporativa e Desenvolvimento de Lideranças em Empresas *Multisite*. **RAC – Revista de Administração Contemporânea, Anpad**. Rio de Janeiro, v. 19, n. 1, art. 5, pp. 84-106, Jan./Fev. 2015. Acesso em 02 Abr 2018.

NERGIZ, H. G., KOZAK, M. A. & BALTA S. Ethical approaches and their application in hotel managers' decision making. **Tourismos: An international Multidisciplinary Journal of Tourism**, 2011 6(1), 84-104. Acesso em 02 Mar. 2018

NEVES, Dalva Alves das. O critério utilitarista será adequado para situação de risco? **Rev. Bras. Saúde Matern. Infant.**, Recife. V.10 (Supl. 2): p.47-S353 dez., 2010

NEVES, José; GARRIDO, Margarida Vaz; SIMÕES, Eduardo. **Manual de Competências Pessoais, Interpessoais e Instrumentais** – Teoria e Prática. 3 ed. Lisboa, Portugal: Sílabo, 2015. 720 p.

NEVES, Maria de Lurdes; JORDÃO, Filomena; CUNHA, Miguel Pina e; VIEIRA, Diana Aguiar; COIMBRA, Joaquim Luís. Estudo de adaptação e validação de uma escala de percepção de liderança ética para líderes portugueses. **Análise Psicológica**. Porto, Portugal, 2016, 2 (XXXIV): 165-176. Acesso em 13 Mar 2018.

NOVATO, Douglas. **SPSS: O software de análise estatística**. 2014. Disponível em: <<https://www.oficinadanet.com.br/post/12702-spss-o-software-de-analise-estatistica>> Acesso em 28 Mar. 2019.

OLIVEIRA, Éder Júnio de; SILVA, João Paulo Henriques Lopes; SANTOS, Murillo César Barbosa dos; MIRANDA, Rodrigo. Ética e Ensino de Administração: Um Referencial Protestante no Ensino de Administração. **RAC – Revista de Administração Contemporânea, Anpad**. Rio de Janeiro, v. 21, n. 5, pp. 730-742, Setembro/Outubro, 2017. Acesso em 02 Mar. 2018.

OLIVEIRA, Silvio Luiz de. **Tratado de Metodologia Científica**: projetos de pesquisa, TGI, TCC, monografias, dissertações e teses. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 1999. 320 p.

ONU BR. **Nações Unidas do Brasil**, 2018. Disponível em: < <http://www.onu.org.br/>>. Acesso em: 20 Abr. 2018.

OSÓRIO, Valentina; RODRIGUEZ, Maria Del P. Modelo para la Evaluación de Programas de Ética. **Información Tecnológica** – Vol. 29, Nº 1, 2018. Caldas: Colômbia. Acesso em 13 Mar 2018.

OSUNA, Cecilia; LUNA, Edna. Valores Éticos en la Formación Universitaria de las Áreas de Ciencias Naturales e Ingeniería y Tecnología, en el Contexto de la Sociedad del Conocimiento. **Formación Universitaria**. México, 29-36, 2011. Acesso em 02 Mar. 2018.

PISANO, Gary P. A dura realidade das culturas inovadoras: A criatividade pode ser paradoxal. Elas precisam de disciplina e gestão. **Harvard Business Review**. Vol. 97, Nº 02, Fev. 2019.

PNE. **Plano Nacional de Educação**. 2019. Disponível em: <<http://pne.mec.gov.br/>>. Acesso em 20 Mar. 2019.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico**: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico 2 ed. Novo Hamburgo, RS: Feevale, 2013. 277 p.

PORTO, Renato C. Araújo. **A ética na garantia de proteção de vulnerabilidade agravada do consumidor virtual**. Universidade Estácio de Sá. Rio de Janeiro. 172 p. 2016. Acesso 28 Mar. 2019.

QUEIROZ, Helena Maria Gomez; DIAS, Andrea Ribeiro; PRADO, Tarles Lemos do. Código de Ética: Um Instrumento que Adiciona Valor Estudo Comparado em Três Instituições Bancárias. **XXXII EnAnpad - Encontro da Anpad**. Rio de Janeiro, 6 a 10 setembro de 2008. Acesso em 02 Mar 2018.

REIS, A. L; BANDOS, M. F. C. A responsabilidade social de instituições de ensino superior: uma reflexão sistêmica tendo em vista o desenvolvimento. **Revista Gestão e Conhecimento**. PUC – Minas, Set. 2012. Acesso em 02 Mar. 2018.

RESSEL, Lucia Beatriz; BECK, Carmem Lucia C; GUALDA, Dulce Maria R; HOFFMANN, Izabel C; SILVA, Rosangela M; Sehnem, Graciela D. O uso do grupo focal em pesquisas qualitativas. **Texto e Contexto – Enfermagem**. Vol 17, nº 04. Florianópolis, Out-Dez 2008.

REST, James R. **Moral Development: Advances in Research and Theory**. New York: Praeger, 1986. 224 p.

RICHARDSON, Jarry Roberto. **Pesquisa Social: Métodos e Técnicas** 3 ed. São Paulo: Atlas, 2012.

RODRIGUEZ, Maria del P; PANTOJA, Martin A; CANTOR, Fernando. Uso Ético del Poder Gerencial: Propuesta de un Programa para la Formación de Estudiantes de Ingeniería. **Formación Universitaria**. Universidad Nacional de Colombia, Vol. 9 N° 3, 2016. Acesso em 13 Mar. 2018.

ROGERS, Kristie. Seus funcionários se sentem respeitados? Mostra-lhes que são valorizados e seu negócio vai prosperar. **Harvard Business Review**. Vol. 96, N° 09, Out. 2018.

SANTOS, Virgilio F.M. **Estatística descritiva básica e centralidade**. 2017. Disponível em: <https://www.fm2s.com.br/estatistica-descritiva-basica-e-centralidade/>. Acesso em: 28 de Abril de 2018.

SCHNECK, Aurélia da Luz. **Promoção do Psycap nas instituições de ensino superior comunitárias do Rio Grande do Sul e Santa Catarina**. Universidade do Vale do Rio do Sinos – UNISINOS. Porto Alegre, 2017.

SCHROEDER, Ivanir. **A responsabilidade e o desafio na formação ética do administrador**. Universidade do Vale do Itajaí. 9 p. 2004. Acesso em 28 Abril 2018.

SEDIGH, Ali Khaki. Ethics: An Indispensable Dimension in the University Rankings. **Springer Science + Business Media Dordrecht**. 2016. Acesso em 02 Mar. 2018.

SIMS, Ronald R; FELTON, Edward L. Designing and Delivering Business Ethics Teaching and Learning. **Journal of Business Ethics**, 63(3), 297–312, 2006. Acesso em 20 Abr. 2018.

SISTEMA B. 2018. Disponível em: < <https://sistemab.org/>>. Acesso em 20 Abr. 2018.

SOUSA, Francisca Inar de; LEITE, Francisco Tarciso; D' AFONSÊCA, Marta Guimarães. **Responsabilidade social e ética nas instituições de ensino superior públicas e privadas de Salvador – Ba**. Universidade de Fortaleza – UNIFOR. 2006. Acesso em 02 Mar. 2018.

SOUZA, Kellcia Rezende; KERBAUY, Maria Teresa Miceli. Abordagem quanti-qualitativa: superação da dicotomia quantitativa-qualitativa na pesquisa em educação. **Educação e Filosofia**. V. 31, n° 61, p. 21-44. 2017.

SURVEY MONKEY. 2019. Disponível em: < <https://pt.surveymonkey.com>>. Acesso em 20 Mar. 2019.

TANURE, Betania. Formação de Líderes. **FDC/PUC-MG e INSEAD-LBS**. 2007, Set/Out, n° 5, Vol 6. Acesso em: 20 Abr 2018.

TEIXEIRA, Aurora A.C; ROCHA, Maria Fátima. Cheating by economics and business undergraduate students: an exploratory international assessment. **Springer - Higher Education**. June 2010, Volume 59, Issue 6, pp 663–701. Acesso em 02 Mar. 2018.

TORO, Juliana; RODRÍGUEZ, Maria del P. Formación em Ética en las Organizaciones: Revisión de la Literatura. **Información Tecnológica** – Vol. 28 N° 2 2017. Caldas: Colômbia. Acesso em 21 Mar 2018.

VASCO, A. P; ZAKRZEWSKI, S. B. B. O estado da arte das pesquisas sobre percepção ambiental no Brasil. **Perspectiva**. Erechim, v. 34, N° 125, 2010, p. 17 – 28.

VÁZQUEZ. Adolfo Sánchez. **Ética**. 37 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2017, p. 302.

VIALI, Lori. Série estatística multivariada. **PUC-RS**. 22 p. Acesso em 20 Mar. 2019.

WABER, Ben. Gestão de Pessoas: O funcionário rastreado e feliz. **Harvard Business Review**. Vol. 91, n° 02, Fev. 2019.

WALKER, John. Measuring plagiarism: Researching what students do, not what they say they do. **Studies in Higher Education**. Vol. 35, No. 1, February, 2010, 41-59. Acesso em 02 Mar. 2018.

WEBER, James. Ethics Education: Three Issues for Further Discussion. **Business Ethics Quarterly**, Vol. 5, No. 4, Oct., 1995, pp. 895-898. Acesso em: 02 Mar. 2018.

APÊNDICE A

Questionário de Percepção Ética

Obrigado por participar desta pesquisa, você está contribuindo para o campo científico, e assinale tudo de acordo com a sua percepção:

Dados Sócio demográficos

1) Sexo

- Masculino
- Feminino

2) Idade? _____ anos

3) Qual curso você está matriculado?

- Graduação – Qual? _____
- Especialização / MBA / Pós-MBA – Qual? _____
- Mestrado – Qual? _____
- Doutorado – Qual? _____

A partir de agora, assinale sua opinião sobre cada uma delas anotando, nos parênteses, sua concordância conforme os códigos abaixo:

1 = Discordo totalmente

2 = Apenas discordo

3 = Apenas concordo

4 = Concordo totalmente

Em relação ao curso em que faço parte nesta instituição de ensino...

- 4) () ... já obtive algum tipo de capacitação, treinamento, palestra, curso sobre ética;
- 5) () ... já obtive alguma atividade, ou envolvimento com ações sociais, através desta IES.
- 6) () ... sinto falta de disciplinas, palestras ou atividades acadêmicas que tragam o assunto da ética em discussão

1 = Discordo totalmente 2 = Apenas discordo
3 = Apenas concordo 4 = Concordo totalmente

- 7) () ...considero que na escola de negócios na qual estou inserido, estou sendo capacitado a ser um gestor bem preparado para tomadas de decisões e a ter posturas éticas perante minhas escolhas profissionais.
- 8) () ... posso utilizar alguns dos conhecimentos adquiridos na universidade para resolver algum dilema ético em minha organização.
- 9) () ... O curso em que frequento aborda a temática da ética.
- 10) () ... já utilizei na prática algum ensino ético aprendido neste curso.

Assinale as próximas questões, de acordo com sua realidade:

11) Você já teve alguma experiência de trabalho.

- Sim
- Não (Neste caso, agradecemos sua colaboração até aqui, suas respostas anteriores serão todas consideradas, porém você não deve seguir respondendo as próximas questões).

12) Está trabalhando atualmente?

- Sim
- Não (Neste caso, você deve considerar os dados da sua última experiência profissional para as próximas questões)

13) Em caso afirmativo, há quanto tempo? _____

14) Situação(ões) profissional(ais) (pode assinalar mais do que 1 situação)

- Empresário
- Profissional Liberal
- Trabalhador do Estado
- Trabalhador por conta de outrem
- Trabalhador-Estudante

15) No seu local de trabalho desempenha alguma função de chefia?

Sim Não

16) Em caso afirmativo na última questão, que tipo de chefia?
(Se respondeu não, pule esta questão)

Chefia de Topo Chefia Intermédia

17) Setor de atividade da organização onde trabalha

- Bancário
- Indústria Transformadora
- Indústria Extrativa
- Comércio
- Alojamento e restauração
- Agricultura, pecuária, pescas
- Construção
- Produção e distribuição de eletricidade, gás e água
- Transportes e armazenagem
- Educação e ciência
- Saúde humana e apoio social
- Atividades imobiliárias, aluguéis e serviços prestados às empresas
- Artes e indústrias criativas
- Tecnologia de informação e comunicações
- Outra:
Qual? _____

18) Dimensão da organização onde trabalha

- Tem até 9 colaboradores
- Tem entre 10 e 50 colaboradores
- Tem entre 51 e 250 colaboradores
- Tem entre 251 e 500 colaboradores
- Tem entre 501 e 1000 colaboradores
- Tem mais de 1001 colaboradores

Escala de Percepção de Comportamentos Éticos Organizacionais – EPCEO

A seguir, estão frases que podem traduzir o que você pensa sobre seu trabalho e sobre a organização onde você **trabalha ou trabalhou**. Assinale sua opinião sobre cada uma delas anotando, nos parênteses, sua concordância conforme os códigos abaixo:

1 = Discordo totalmente 2 = Apenas discordo
3 = Apenas concordo 4 = Concordo totalmente

A empresa onde eu trabalho(ei)...

- 19)() ...oferece oportunidades para a correção de erros.
- 20)() ...oferece seus produtos a preços competitivos.
- 21)() ...oferece seus produtos nos prazos prometidos.
- 22)() ...presta informações precisas e objetivas a seus clientes, quando solicitada.
- 23)() ...respeita e valoriza seus clientes.
- 24)() ...trata com igualdade todos os empregados.
- 25)() ...trata seus empregados, na empresa, como possuidores de direitos.
- 26)() ...trata seus empregados, na empresa, como possuidores de deveres.
- 27)() ...busca assegurar honestidade em suas transações com seus clientes.
- 28)() ...reconhece, publicamente, dentro e/ou fora da empresa, os trabalhos bem-feitos.
- 29)() ...possui políticas que impedem que seus empregados sejam humilhados e/ou discriminados na empresa.
- 30)() ...estabelece prazos compatíveis com as tarefas a serem executadas.
- 31)() ...possui objetivos que são conhecidos por todos.
- 32)() ...possui políticas justas de avaliação de seus empregados.
- 33)() ...possui políticas que permitem a participação de todos nas tomadas de decisão.
- 34)() ...possui políticas que permitem aos gerentes permanente renovação de seus conhecimentos.
- 35)() ...possui políticas que são conhecidas por todos
- 36)() ...possui regras e normas que foram definidas a partir da consulta a todos os envolvidos.
- 37)() ...responde, de maneira precisa, às demandas de sua clientela.
- 38)() ...possui políticas que permitem aos empregados contínua revisão de seus conhecimentos.
- 39)() ...não modifica as regras e normas sem prévia consulta aos envolvidos.
- 40)() ...obteve algum tipo de capacitação, treinamento, palestra, curso sobre ética na organização;

APÊNDICE B - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Participantes da Etapa 1 – Questionário (survey) - presencial

Prezado (a) participante,

Meu nome é Jonatas Guilherme da Silva Martins e, sou estudante do curso de Mestrado Profissional em Gestão e Negócios na Universidade do Vale do Rio dos Sinos - UNISINOS – Porto Alegre, RS.

Estou realizando uma pesquisa, sob supervisão da Professora Doutora Patrícia Martins Fagundes Cabral, que tem por objetivo: Analisar a percepção de alunos profissionais da Escola de Negócios de uma IES sobre o comportamento ético nas organizações.

Sua participação será através de um questionário, que será aplicado nas dependências da Unisinos de Porto Alegre.

A participação nesse estudo é voluntária e os riscos são mínimos, mas se você se sentir constrangido ou, por algum motivo decidir não participar ou quiser desistir, em qualquer momento, tem absoluta liberdade de fazê-lo. Os dados coletados serão utilizados apenas para os fins deste estudo.

Na publicação dos resultados desta pesquisa, sua identidade será mantida no mais rigoroso sigilo. Serão omitidas todas as informações que permitam identificá-lo (a).

Mesmo que você não perceba benefícios diretos em participar, é importante considerar que, indiretamente você estará contribuindo para a compreensão do fenômeno estudado e para a produção de conhecimento científico e prático.

A qualquer momento, enquanto participante você poderá solicitar informações sobre os procedimentos ou outros assuntos relacionados a este estudo através do telefone (51) 98157.0900 ou por meio do e-mail jow_guilherme@hotmail.com

Atenciosamente,

Jonatas Guilherme da Silva Martins (mestrando)
Matrícula: nº 1793627

Consinto em participar deste estudo e declaro ter recebido uma cópia deste termo de consentimento.

Local e data

Nome e assinatura do participante

APÊNDICE C - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Participantes da Etapa 1 – Questionário (survey) - eletrônico

Prezado (a) participante,

Meu nome é Jonatas Guilherme da Silva Martins e, sou estudante do curso de Mestrado Profissional em Gestão e Negócios na Universidade do Vale do Rio dos Sinos - UNISINOS – Porto Alegre, RS.

Estou realizando uma pesquisa, sob supervisão da Professora Doutora Patrícia Martins Fagundes Cabral, que tem por objetivo: Analisar a percepção de alunos profissionais da Escola de Negócios de uma IES sobre o comportamento ético nas organizações.

Sua participação será através de um questionário, que será enviado por e-mail, sendo assim sua participação na pesquisa será de forma eletrônica. A

participação nesse estudo é voluntária e os riscos são mínimos, mas se você se sentir constrangido ou, por algum motivo decidir não participar ou quiser desistir, em qualquer momento, tem absoluta liberdade de fazê-lo. Os dados coletados serão utilizados apenas para os fins deste estudo.

Na publicação dos resultados desta pesquisa, sua identidade será mantida no mais rigoroso sigilo. Serão omitidas todas as informações que permitam identificá-lo (a).

Mesmo que você não perceba benefícios diretos em participar, é importante considerar que, indiretamente você estará contribuindo para a compreensão do fenômeno estudado e para a produção de conhecimento científico e prático.

A qualquer momento, enquanto participante você poderá solicitar informações sobre os procedimentos ou outros assuntos relacionados a este estudo através do telefone (51) 98157.0900 ou por meio do e-mail jow_guilherme@hotmail.com

Atenciosamente,

Jonatas Guilherme da Silva Martins (mestrando)
Matrícula: nº 1793627

- Concordo em participar deste estudo e declaro estar ciente deste termo, o qual li.
- Não concordo em participar.

APÊNDICE D - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Participantes da Etapa 2 – Etapa Qualitativa

Prezado (a) participante,

Meu nome é Jonatas Guilherme da Silva Martins e, sou estudante do curso de Mestrado Profissional em Gestão e Negócios na Universidade do Vale do Rio dos Sinos - UNISINOS – Porto Alegre, RS.

Estou realizando uma pesquisa, sob supervisão da Professora Doutora Patrícia Martins Fagundes Cabral, que tem por objetivo: Analisar a percepção de alunos da Escola de Negócios de uma IES sobre o comportamento ético nas organizações.

Sua participação será através de um grupo focal, que será realizado nas dependências da Unisinos de Porto Alegre.

A participação nesse estudo é voluntária e os riscos são mínimos, mas se você se sentir constrangido ou, por algum motivo decidir não participar ou quiser desistir, em qualquer momento, tem absoluta liberdade de fazê-lo. Os dados coletados serão utilizados apenas para os fins deste estudo.

Na publicação dos resultados desta pesquisa, sua identidade será mantida no mais rigoroso sigilo. Serão omitidas todas as informações que permitam identificá-lo (a).

Mesmo que você não perceba benefícios diretos em participar, é importante considerar que, indiretamente você estará contribuindo para a compreensão do fenômeno estudado e para a produção de conhecimento científico e prático.

A qualquer momento, enquanto participante você poderá solicitar informações sobre os procedimentos ou outros assuntos relacionados a este estudo através do telefone (51) 98157.0900 ou por meio do e-mail jow_guilherme@hotmail.com

Atenciosamente,

Jonatas Guilherme da Silva Martins (mestrando)
Matrícula: nº

Consinto em participar deste estudo e declaro ter recebido uma cópia deste termo de consentimento.

Local e data

Nome e assinatura do participante

APÊNDICE E – CARTA ANUÊNCIA

SOLICITAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO PARA PESQUISA NA UNISINOS

Eu, JONATAS GUILHERME DA SILVA MARTINS, estudante do curso MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO E NEGÓCIOS da UNISINOS, sob orientação do/a Prof/a PATRICIA MARTINS FAGUNDES CABRAL, solicito autorização para realizar pesquisa com ESTUDANTES dos cursos pertencentes a escola de negócios da Unisinos (Campus de Porto Alegre). Essa pesquisa é componente da seguinte atividade curricular: **Dissertação**, com o título: **Ética na Formação de Competências de Liderança: Análise em uma escola de negócios**. O objetivo do estudo é: **Analisar a percepção de alunos da Escola de Negócios de uma IES sobre o comportamento ético nas organizações. A pesquisa terá início em Junho/2018 e término em Outubro/2018.** Tendo em vista as contribuições possibilitadas pelo estudo, comprometo-me a enviar para a Unisinos a versão final do trabalho.

As ferramentas utilizadas para a pesquisa serão questionário e a realização de um grupo focal.

No que diz respeito à identificação da instituição,

não utilizarei o nome da Unisinos e responsabilizo-me em preservar o nome da Instituição de forma a que ela não seja passível de identificação.

solicito autorização para utilização do nome da Unisinos (como IES pesquisada) com a seguinte justificativa:

Porto Alegre, 09 de Maio de 2018.

Jonatas Guilherme S. Martins
Assinatura do/a Aluno/a

Patricia Martins Fagundes Cabral
Assinatura do/a Professor/a Orientador/a do Trabalho

Parecer: Controladoria Acadêmica e Avaliação Institucional- CAAI

De acordo, com as seguintes restrições:

- Por questões de segurança a universidade não disponibiliza dados e informações dos seus alunos;
- Por orientação da UAGRAD, a pesquisa não poderá ser realizada em horários de aulas dos alunos;
- Esta autorização não dispensa a análise pelo Comitê de Ética, se for o caso.

São Leopoldo, 22 de junho de 2018.

UNISINOS
Silvia Costa Dutra
SILVIA COSTA DUTRA
Controladoria Acadêmica e
Avaliação Institucional

APÊNDICE F

Estimativas populacionais para as médias

Questões	Média	IC com 95% ³	
		Mínimo	Máximo
Já obtive algum tipo de capacitação, treinamento, palestra, curso sobre ética	3,17	3,05	3,28
Já obtive alguma atividade, ou envolvimento com ações sociais, através dessa IES	2,98	2,85	3,12
Sinto falta de disciplinas, palestras ou atividades acadêmicas que tragam o assunto da ética em discussão	2,52	2,42	2,63
Considero que na escola de negócios, estou sendo capacitado ser um gestor bem preparado para tomada de decisões e a ter posturas éticas perante minhas escolhas profissionais	3,37	3,29	3,45
Posso utilizar alguns dos conhecimentos adquiridos na minha universidade para resolver algum dilema ético em minha organização	3,24	3,16	3,32
O curso que frequento aborda a temática da ética	3,08	2,99	3,18
Já utilizei na prática algum ensino ético aprendido neste curso	2,77	2,67	2,87

Fonte: Dados da pesquisa.

³ IC é o intervalo de confiança para a estimativa da média populacional, com 95% de confiabilidade nos resultados.

APÊNDICE G

Estimativas populacionais por intervalo para as médias da escala de percepção de comportamentos éticos organizacionais – EPCEO

A empresa onde trabalho trabalhei ...	Média	IC com 95%	
		Mínimo	Máximo
Oferece oportunidade para correção de erros	3,34	3,27	3,41
Oferece seus produtos a preços competitivos	3,56	3,49	3,63
Oferece seus produtos nos prazos prometidos	3,38	3,31	3,45
Presta informações precisas e objetivas a seus clientes, quando solicitada	3,49	3,43	3,56
Respeita e valoriza seus clientes	3,64	3,58	3,70
Trata com igualdade todos os empregados	3,00	2,91	3,09
Trata seus empregados, na empresa, como possuidores de direitos	3,44	3,37	3,51
Trata seus empregados, na empresa, como possuidores de deveres	3,45	3,38	3,52
Busca assegurar honestidade em suas transações com seus clientes	3,70	3,64	3,75
Reconhece, publicamente, dentro e/ou fora da empresa, os trabalhos bem-feitos	3,22	3,14	3,30
Possui políticas que impedem que seus empregados sejam humilhados e/ou discriminados na empresa	3,20	3,11	3,28
Estabelece prazos compatíveis com as tarefas a serem executadas	3,00	2,92	3,08
Possui objetivos que são conhecidos por todos	3,15	3,06	3,23
Possui políticas justas de avaliação de seus empregados	2,64	2,54	2,74
Possui políticas que permitem a participação de todos nas tomadas de decisão	2,40	2,30	2,49
Possui políticas que permitem aos gerentes permanente renovação de seus conhecimentos	3,31	3,23	3,39
Possui políticas que são conhecidas por todos	3,04	2,95	3,13

Possui regras e normas que foram definidas a partir da consulta a todos os envolvidos	2,38	2,29	2,48
Responde, de maneira precisa, as demandas de sua clientela	3,17	3,09	3,24
Possui políticas que permitem aos empregados contínua revisão de seus conhecimentos	3,29	3,22	3,37
Não modifica as regras e normas sem prévia consulta aos envolvidos	2,37	2,27	2,48
Obteve algum tipo de capacitação, treinamento, palestra, curso sobre ética na organização	3,29	3,19	3,39

Fonte: Dados da Pesquisa.